

Piccola e media industria manifatturiera metalmecanica e della installazione di impianti

2021
07 giugno

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

07 giugno 2021 - 30 giugno 2023

contratto**PMI**

www.contrattopmi.it



assistenza sanitaria integrativa

Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL

PMI Salute è il Fondo sanitario integrativo costituito da Confimi Impresa Meccanica, FIM-CISL e UILM-UIL con il compito di erogare prestazioni sanitarie integrative rispetto a quanto fornito dal servizio sanitario nazionale.

Il Fondo prevede una contribuzione, a carico delle imprese, pari a € 12 mensili per ogni lavoratore; la quota comprende anche la copertura del nucleo familiare fiscalmente a carico.

Di seguito alcune prestazioni contenute nel Piano Sanitario

(per i dettagli e le condizioni consultare la documentazione completa)

- ✓ Rimborso spese mediche ricovero con o senza intervento
- ✓ Trapianti
- ✓ Neonati: rimborso spese cure e interventi chirurgici conseguenti a malformazioni e difetti fisici
- ✓ Trasporto sanitario
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Trattamenti riabilitativi per infortunio
- ✓ Check up

- ✓ LTC – Non autosufficienza
- ✓ Prestazioni odontoiatriche: visite, igiene orale, cure e apparecchi ortodontici, interventi, ablazione tartaro, ecc.
- ✓ Lenti e occhiali, visita oculistica/ortottica
- ✓ Comfort Salute: consulenza, informazioni, ricerca istituti, trasferimento sanitario, assistenza domiciliare, invio medicinali urgenti, second opinion, ecc.

Per informazioni:

www.pmisalute.it

www.fondopmisalute.it



Via Tagliamento, 25 - 00198 Roma - Tel. 06 8411445 - info@fondopmisalute.it

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In Roma, 7 giugno 2021

tra

Confimi Impresa Meccanica

rappresentata dal Presidente Flavio Lorenzin,
dai Vice Presidenti Maria Elisabetta Cartoni, Claudio Cioetto, Alfredo Longhi,
Rachele Morini, Carlo Pellicola, Simona Ronchi, Enrico Soga,

dal Segretario nazionale Fabio Ramaioli,

dalla Commissione tecnico sindacale composta da Mario Borin, Stefano Bosio,
Alberto Pederzoli, Luca Giuseppe Quinzan, Giuseppe Vaira,

con l'assistenza di Confimi Industria - Confederazione dell'Industria
Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata, rappresentata dal Presidente
Paolo Agnelli e dal delegato alle Relazioni industriali Arturo Alberti,

e

la FIM - Federazione Italiana Metalmeccanici -

rappresentata dal Segretario Generale Roberto Benaglia e dai segretari nazionali
Valerio D'Alò, Massimiliano Nobis, Ferdinando Uliano, Michele Zanocco, e da
una delegazione composta da Carlo Anelli, Marco Angioni, Raffaele Apetino,
Barbara Arsieni, Ciro Bacci, Leonardo Bartolucci, Alessandro Beccastrini, Fabio
Bernardini, Augusto Bisegna, Domenico Bologna, Stefano Boschini, Paolo Cagol,
Agatino Camerano, Maurizio Cantagalli, Vittorio Cantoni, Giovanni Caruso,
Roberta Castronuovo, Stefano Chemello, Giuseppe Crisafulli, Sergio De Salve,
Mirko Dolzadelli, Gerardo Evangelista, Giacomo Fabbroni, Vincenzo Ferrara,
Daniele Fippi, Luigi Galano, Marco Giglio, Gianfranco Gasbarro, Luca Gazzabin,
Antonello Gisotti, Rosario Iaccarino, Giuseppe Cesarano, Nicodemo Lanzetta,
Maurizio Longo, Alessio Lovisotto, Mauro Masci, Riccardo Mascolo, Gianfranco
Nicola Micchetti, Andrea Minniti, Luca Mori, Pietro Nicastro, Luca Nieri,
Antonio Nobile, Stefano Olivari, Salvatore Pafundi, Nicola Panarella, Ilaria
Paoletti, Donato Pascasio, Giovanna Petrasso, Adolfo Pierotti, Alessio Pistritto,
Davide Provenzano, Luciano Remorini, Fausto Renna, Sandra Rizzo, Romina
Rossi, Giuseppe Rossi, Mario Sacco, Angelo Sardella, Davide Tagliaferri, Michele
Tamburrano, Gianluca Tartaglia, Monica Tonghini, Biagio Trapani, Giampiero
Turus, Andreas Unterfrauner, Giorgio Uriti, Enrico Vacca, Caterina Valsecchi,
Alessandro Vella, Christian Venzano, assistita dalla Segreteria della CISL /
Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori

e

la Uilm - Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici -

rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria Colonna, Gianluca Ficco, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Antonello Accurso, Gaetano Altieri, Gianmartino Amadio, Cosimo Amatomaggi, Alessandro Andreatta, Dario Antonini, Antonio Apa, Crescenzo Auriemma, Enrico Azzaro, Boris Marco Basti, Carmelo Belle', Vito Benevento, Luigi Bennardi, Gianni Carlo Biasin, Francesco Bigli, Mirco Bolognesi, Stefano Bragagnolo, Daniele Brizi, Sergio Busca, Giuseppe Caramanna, Francesco Caruso, Armando Castellano, Vincenzo Comella, Roberto Costantini, Davide Crepaldi, Paolo Da Lan, Fabio Dell'Angelo, Lisa Destro, Monica Di Cola, Ciro Di Dato, Luciano Di Pardo, Giuseppe Di Stefano, Alessandro D'Isabella, Riccardo Falcetta, Alberto Fanessi, Andrea Farinazzo, Roberto Ferrari, Fabrizio Fiorito, Luca Francia, Lorenzo Fusco, Giovanni Galgano, Guglielmo Gambardella, Santo Genovese, Vincenzo Gentilucci, Francesco Giangrande, Simona Gigetiti, Donato Giuliani, Gianbruno Gosmar, Giuliano Gritti, Francesco Guida, Ariel Hassan, Luigi Ippoliti, Ilaria Landi, Antonino Laurendi, Graziano Leonardi, Emilio Lollio, Marco Lomio, Simone Lucchetti, Giancarlo Magrino, Alberto Mancino, Nicola Manzi, Francesco Manzo, Aloisio Marasco, William Maruccia, Davide Materazzi, Giovanni Mazziotta, Marcellino Miroballo, Aniello Montella, Claudio Mor, Samuele Nacci, Anastasio Nespolino, Davide Nettis, Gabriele Noto, Luigi Oddo, Gennaro Oliva, Michele Paliani, Pietro Pallini, Diego Panisson, Luigi Paone, Alberto Pastorello, Gianluigi Pecoraro, Dajana Pedè, Giuseppe Pelella, Giovanni Pesce, Ciro Pistone, Rosa Pugliese, Giovanni Rao, Vincenzo Renda, Marco Riciputi, Pasqualino Rizzo, Antonio Roda', Luca Rodeghiero, Chiara Romanazzi, Paolo Rossini, Giuseppe Russo, Giacomo Saisi, Maria Teresa Sant'Angelo, Vittorio Sarti, Jacopo Scialla, Franco Scotto, Marco Secci, Patricia Spallanzani, Davide Sperti, Antonio Talo', Loretta Tani, Ezio Tesan, Giacomo Tinti, Nicola Trotta, Domenico Vacchiano, Daniele Valentini, Antonio Veneri, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Alessandra Vivian, Roberto Zaami, Alberto Zanetti, Alfio Zaurito e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi, assistita dalla Segreteria della Uil - Unione italiana del lavoro

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate a Confimi Impresa Meccanica.

I - PREMESSA

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm, con questo contratto, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Le problematiche più urgenti da affrontare sono relative alla chiusura di numerose aziende del settore, all'aumento della disoccupazione e alla necessità di migliorare le condizioni salariali dei lavoratori.

Su queste priorità esistono già strumenti legislativi e contrattuali definiti ma risultano inadeguati rispetto al quadro generale della situazione.

Un'azienda in crisi o che necessita di reindirizzare la propria capacità produttiva si trova nello stesso contesto di un lavoratore disoccupato: senza adeguati strumenti.

Le risorse disponibili sono evidentemente limitate, per questo è necessario reindirizzarle verso le necessità più urgenti salvaguardando la competitività del settore.

La caratteristica produttiva dell'industria metalmeccanica del nostro Paese è la piccola dimensione delle imprese. Di tale modello sono stati esaltati i caratteri di flessibilità, di "familiarità" e "socialità" della produzione, di capacità di risposta competitiva ai mercati. Più recentemente, sono stati evidenziati i limiti che tale modello incontra di fronte alla globalizzazione, all'integrazione dei mercati europei attraverso l'introduzione della moneta unica, alla diffusione delle nuove tecnologie informatiche e ai rapporti di subfornitura.

In questo quadro, il modello produttivo dell'industria metalmeccanica del nostro Paese si presenta in piena stagnazione e con poche capacità di garantire le condizioni per agganciare i cicli congiunturali positivi.

Considerato quindi:

- l'andamento negativo del quadro congiunturale e le incerte prospettive sull'inversione di tendenza dell'attuale situazione;
- il necessario adeguamento, legislativo e contrattuale, dell'ordinamento del lavoro alle esigenze di competitività delle imprese e di reddito disponibile per i lavoratori;
- che l'industria metalmeccanica rappresenta il settore trainante della manifattura italiana;

- che la necessità di determinare una politica industriale indirizzata al mantenimento e allo sviluppo della competitività dell'industria metalmeccanica è un'esigenza prioritaria per il Paese;
- che è indispensabile intervenire sul cuneo fiscale e contributivo che incide sulle imprese e sul salario dei lavoratori;
- che è necessario invertire la spirale depressiva che ha creato devastanti sofferenze sociali;
- che l'esigenza di riformare, semplificare e uniformare le normative di riferimento del settore in un'ottica di equilibrio tra esigenza di flessibilità delle imprese e diritti dei lavoratori rappresenta una necessità di primaria importanza;
- che in questo quadro è prioritario disporre di adeguati ammortizzatori sociali per le imprese e per i lavoratori;
- che le aziende estere non investono nel nostro Paese vista la mancanza delle condizioni generali del sistema.

L'obiettivo primario è di realizzare le condizioni per una consistente crescita dimensionale e qualitativa delle imprese per competere a livello internazionale. È altresì importante che l'obiettivo di un più rapido sviluppo venga temperato con il perseguimento di un solido modello sociale.

I soggetti socio-economici che compongono l'impresa - lavoratori, imprenditori, aziende - devono essere posti al centro di un modello di sviluppo interpretato come valore collettivo da tutelare e sostenere. Questo non può essere, evidentemente, compito esclusivo delle Parti sociali; anche le Istituzioni e il Governo devono impegnarsi in un questo processo.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm attraverso questo contratto, s'impegnano direttamente per il rilancio del sistema produttivo del settore ponendo le basi per una nuova fase di sviluppo industriale basata sul confronto sociale attraverso la disciplina delle seguenti misure:

- un contratto che permetta alle Parti sociali di intervenire, nel corso della sua vigenza, anche a livello territoriale e aziendale, in una fase complessa del Paese, per integrarne e gestirne l'applicazione in base a indicatori specifici;
- interventi mirati a sostenere le aziende in crisi e congiuntamente a favorire lo sviluppo e la crescita;
- la costituzione di un Comitato tecnico-scientifico per le piccole e medie industrie metalmeccaniche per l'attuazione del presente CCNL;
- la definizione di un aumento salariale che possa contribuire a far fronte a una situazione di reale disagio sociale;
- la disciplina di un orario di lavoro utile alla competitività del sistema industriale inteso nella sua complessità e attento alle esigenze delle persone;

- la creazione di un istituto specifico per favorire l'occupazione;
- il trattamento in caso di malattia che sostenga il lavoratore in caso di eventi gravi e limiti comportamenti impropri;
- una disciplina dei congedi parentali in grado di rispondere a situazioni di difficoltà;
- forme di welfare integrativo in grado di contribuire a un miglioramento della situazione del lavoratore.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro trova la sua definizione nello spirito del Protocollo 23 luglio 1993 ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e a una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e, nel contempo, alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm, si impegnano reciprocamente, a nome proprio e delle rispettive strutture territoriali e delle rappresentanze sindacali unitarie, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle Parti stesse per lo svolgimento e il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm si impegnano inoltre a rispettare e a far rispettare alle aziende e ai lavoratori il presente contratto per il periodo della sua validità.

Le Parti firmatarie del presente contratto auspicano che anche altre Organizzazioni sindacali sottoscrivano l'accordo raggiunto, considerato l'obiettivo prioritario di innovare le relazioni industriali ponendo al centro dell'attenzione la tutela e lo sviluppo del sistema industriale in ogni sua articolazione.

La presente premessa è parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

II - PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate, dalla Parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto la disdetta deve darne riscontro all'altra entro 20 giorni.

Durante i sei mesi antecedenti e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le Parti non intraprenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per la dinamica degli effetti economici del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Parti faranno riferimento a indicatori individuati congiuntamente.

III - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti stipulanti si impegnano a favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, a contenuto economico e normativo, quale strumento utile a migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche, favorendone la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi e garantendo al contempo il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento dei trattamenti economici e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

La contrattazione di secondo livello è prevista secondo quanto disposto nel presente CCNL.

Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali. Pertanto, le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e sei mesi successivi alla data di scadenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La contrattazione di secondo livello farà riferimento a indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e del territorio, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

Elemento retributivo annuo

In considerazione dell'impegno espresso dalle Parti stipulanti, le imprese prive di contrattazione di secondo livello e che non abbiano sottoscritto le apposite intese modificative previste dal presente Capitolo, erogheranno ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, ai quali non sia nemmeno stato riconosciuto, nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre), un trattamento retributivo aggiuntivo rispetto a quelli fissati dal CCNL (superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione),

un elemento retributivo annuo pari a 485 euro, onnicomprensivo e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL.

Nota a verbale

In caso di modifiche all'attuale legislazione in materia di esclusione di elementi dalla retribuzione imponibile previdenziale, le Parti si incontreranno per concordare gli opportuni adeguamenti della disciplina di cui al presente CCNL.

Contrattazione aziendale

Sono titolari della trattazione aziendale, con le procedure e i criteri fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti e le rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territoriali alle quali sono associate o conferiscono mandato.

Le piattaforme sindacali dovranno essere inviate contemporaneamente per conoscenza all'Associazione aderente a Confimi cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato. La direzione aziendale darà riscontro entro 20 giorni dal ricevimento.

Nei due mesi dalla data di presentazione della piattaforma aziendale e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo stesso e, comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per le ipotesi in cui, dopo cinque mesi dalla scadenza, l'accordo aziendale non sia stato ancora rinnovato, le Parti potranno chiedere che sia svolto un esame in sede territoriale tra l'Associazione e le strutture delle Organizzazioni stipulanti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo.

Contrattazione territoriale

Le richieste di piattaforma territoriale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti e dovranno essere inviate alla controparte in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative quattro mesi prima della scadenza.

Sono titolari della trattazione territoriale le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Nei quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma territoriale e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nella contrattazione territoriale, le Parti potranno assumere, per la determinazione degli incrementi, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, anche indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo.

Le Parti convengono sui principi di non sovrapposibilità tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale e di specialità della contrattazione aziendale rispetto a quella territoriale.

Pertanto, ai datori di lavoro già firmatari di contratti integrativi aziendali non potrà essere richiesto di adottare gli accordi a carattere territoriale, ovvero di dare disdetta dei suddetti contratti aziendali, per applicare quelli territoriali; parimenti, eventuali intese aziendali, successive al recepimento della contrattazione territoriale, sostituiranno integralmente quest'ultima all'interno dell'impresa interessata.

Potranno adottare gli accordi territoriali sottoscritti ai sensi del presente CCNL, i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione definito dalle Parti stipulanti.

Le piattaforme e gli eventuali accordi territoriali sottoscritti, dovranno essere inviati, per conoscenza, a Confimi Impresa Meccanica e alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Intese modificative

Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale, mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi, la contrattazione potrà realizzare specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL e degli accordi dallo stesso richiamati.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le Parti.

Le intese sottoscritte sono trasmesse per la loro validazione alle Parti stipulanti il CCNL e, in assenza di pronunciamento, trascorsi 20 giorni di calendario dal ricevimento, acquisiscono efficacia e modificano, per le materie e la durata definite, le relative clausole del CCNL.

Le intese modificative, concordate con le Organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze sindacali unitarie, non potranno riguardare i minimi retributivi, gli aumenti periodici di anzianità e i diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Linee guida per la contrattazione territoriale

Le Parti riconoscono che la negoziazione territoriale può introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, garantendo al tempo stesso il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente. Nel confronto a livello territoriale, sono privilegiati i seguenti temi: occupazione - andamento industriale - pari opportunità e azioni positive - formazione - salute e sicurezza - welfare - reti per il lavoro e ricollocazione.

Nella definizione del Premio Territoriale di Risultato (PTR), le Parti convengono l'utilizzo di una quota corrispondente all'Elemento Retributivo Annuo, che in tal caso viene superato.

A titolo esemplificativo, si elencano i seguenti indicatori da assumere:

- Produttività territoriale: Ore lavorate aziende aderenti/Ore teoriche lavorabili aziende aderenti, con peso del 50%;
- Indice specifico di produttività: Fatturato medio aziende aderenti/N. Medio dipendenti aziende aderenti, con peso del 50%.

Le Parti possono definire una quota aggiuntiva aziendale (PTRA) al valore del PTR, assumendo a titolo esemplificativo i seguenti indicatori:

- MOL/RV: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/Ricavi delle vendite, con peso del 50%;
- Indice di Performance aziendale: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/N. Medio dipendenti, con peso del 50%.

Le Parti definiscono altresì:

- la durata e i termini di erogazione del premio;

- le cause di sospensione dello stesso e, in tal caso, l'eventuale ripristino dell'Elemento Retributivo Annuo;
- la creazione di un Osservatorio paritetico territoriale.

Aziende in crisi

Le Parti riconoscono la necessità di individuare strumenti utili ad affrontare le situazioni di crisi che possono presentarsi a svantaggio delle imprese e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per stato di crisi deve intendersi una crisi aziendale che abbia già registrato il pieno utilizzo degli strumenti contrattuali e per la quale le aziende interessate stiano usufruendo degli ammortizzatori sociali conservativi in via di esaurimento o che potrà essere altresì conclamato dall'avvio delle procedure concorsuali.

In tali casi, le intese potranno riguardare una diversa decorrenza degli incrementi dei minimi contrattuali eventualmente definiti. Al termine del periodo di differimento i minimi contrattuali dovranno essere riallineati agli importi previsti dal CCNL.

La definizione delle intese suddette avverrà in base alla seguente procedura:

- l'azienda interessata invierà all'Associazione territoriale aderente a Confimi Impresa la proposta di differimento;
- l'Associazione territoriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per illustrare la proposta ed avviare un confronto.

Resta peraltro inteso che gli accordi non potranno intervenire in modo definitivo sui minimi retributivi, sugli aumenti periodici di anzianità e sui diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Contrattazione decentrata e partecipazione dei lavoratori

Le Parti così come concordato nell'accordo del 17 novembre 2020 si danno reciproco impegno di attivare, nell'arco temporale della presente intesa, un confronto al fine di favorire l'implementazione del decentramento contrattuale definendo un giusto equilibrio di contenuti e titolarità tra i vari livelli negoziali, a partire dall'effettivo esercizio del secondo livello contrattuale, sia esso di carattere aziendale e/o territoriale, facilitando esperienze nell'ambito delle relazioni tra le Parti. L'obiettivo è di rendere attuabile la contrattazione territoriale per quelle realtà aziendali che non hanno la copertura del 2° livello di contrattazione.

Politica industriale

In occasione di tale informativa, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi, approfondimento e un confronto delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0 e potranno definire iniziative e proposte congiunte di politica industriale, orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico, con riferimento alla realtà delle piccole imprese rivolte al Governo e alle istituzioni nazionali e sovranazionali.

A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata sulla situazione delle PMI nel settore metalmeccanico che ne consentirà di monitorare l'andamento.

Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.

Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa

Le Parti convengono sull'opportunità di proporre la realizzazione di iniziative sperimentali in materia di partecipazione nella convinzione che valori quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestano primaria importanza, tanto più in un contesto fluido e complesso come l'attuale. E' infatti su questi pilastri valoriali che può essere perseguito un progetto evolutivo delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio dell'andamento dell'impresa e dei lavoratori. Consapevolezza delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le parti.

Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e in accordo con la RSU, con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione». Tale sistema partecipativo si fonderà su quei principi di condivisione operativa già presenti all'interno dei moderni assetti organizzativi nelle Imprese.

Il nuovo modo di lavorare presuppone una continua interazione tra i diversi livelli aziendali ed una piena collaborazione di tutte le parti.

La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative.

Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team cross funzionali), con la presenza cioè delle varie funzioni aziendali, chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa.

Tutti gli aspetti della vita aziendale possono, su volontà delle parti, essere oggetto della sperimentazione partecipativa a partire da quelli rivolti ad aspetti quali l'innovazione, il miglioramento continuo ma anche per la miglior gestione e

superamento di situazioni critiche, che meglio potrebbero trovare attuazione con il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori.

L'eventuale adozione del modello di partecipazione così delineato potrà essere meglio definito a livello aziendale anche sul piano delle modalità operative.

IV - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

- a) agli stabilimenti di produzione, progettazione, sviluppo e servizio appartenenti al settore metalmeccanico e mecatronico nei quali l'utilizzo dei metalli, semimetalli ed assimilabili abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- b) agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici e ai mecatronici;
- c) alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico e mecatronico interconnessioni di significativa rilevanza.

L'inquadramento settoriale delle aziende e il relativo campo di applicazione sono così definiti:

A) SIDERURGICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI PER LA PRODUZIONE DI:

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferro leghe;
- d) semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

Alle produzioni suindicate si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokerie, agglomerazione, trattamento termico.

La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni.

La produzione di laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica quando il processo produttivo si inizia a caldo e procede anche a freddo senza soluzione di continuità.

Le Parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di cui alla voce a), stesso comma.

B) NAVALMECCANICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

- costruzione (nel suo totale complesso), allestimento, armamento, manutenzione e riparazione di navi, di imbarcazioni di qualunque tipo e di galleggianti, compresi i bacini, pontoni e chiatte;
- alaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- esercizio di bacini di carenaggio.

C) ELETTROMECCANICO ED ELETTRONICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI FABBRICANTI ESCLUSIVAMENTE E PREVALENTEMENTE PRODOTTI CHE UTILIZZINO ELETTRICITÀ E NEI QUALI LA PARTE ELETTRICA SIA TIPICA E DI IMPORTANZA FONDAMENTALE, QUALI:

- macchine e apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, l'accumulo, la trasmissione, la misura e utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta, comprese, tra le altre, le seguenti energie: meccanica, termica, magnetica, chimica, nucleare, prodotte da fonti rinnovabili;
- apparecchi e complessi, analogici e digitali, per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelefonica, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora ed audiovisiva, radio e televisione;
- produzione di apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elaborazione e trasmissione voce e dati, per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia, la ricerca, lo sviluppo e la progettazione di sistemi e apparati per le telecomunicazioni;
- radar sensori, produzioni balistiche e tecnologie di integrazione, hardware, software e i servizi connessi di sicurezza fisica e tecnologica e le attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione, montaggio, riparazione e servizio connessi;
- equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;

- impianti e apparecchiature elettroniche,
- produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

L'esecuzione di lavorazioni metalmeccaniche, pur applicate a pezzi o complessi destinati alla elettromeccanica ed elettronica, che non siano identificabili con veri e propri complessi utilizzanti l'elettricità, non determina l'appartenenza al settore.

D) AUTO-AVIOMOTORISTICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA COSTRUZIONE IN SERIE, NEL LORO TOTALE COMPLESSO, DI:

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture, autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie. Inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, motocicli, motofurgoni, aeromobili e missili.

Sono compresi nel settore gli stabilimenti che producono trattori agricoli, che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

E) METALLURGIA NON FERROSA: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

- produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, ecc.);
- fusione di metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- trasformazione plastica di metalli non ferrosi e loro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.

F) FONDERIE DI SECONDA FUSIONE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

- fusione di ghisa in getti;
- fusione di acciaio in getti.

G) MECCANICA GENERALE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA:

- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti e affini;
- carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore e a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura e posa in opera del ferro tondo per cemento armato.

Produzione di:

- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione e utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia, odontoiatria e per applicazioni biotecnologiche in genere; macchine e apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi e utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi e utensili per la lavorazione di marmi e affini; macchine e apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);
- macchine, apparecchi e accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa (tra cui i sistemi tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing); macchine, apparecchi e accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine e apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine e apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili e attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio e armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine e apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi e attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;

- macchine e apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine e impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine e apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo;
- apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia.

Costruzione e lavorazione di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici, compresi elettrofoni, digitali e a tecnologia mista, e relativi accessori;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame e imballaggi metallici;
- tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
- tubi;
- installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche e affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.
- prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché attività produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

H) L'ESECUZIONE PRESSO TERZI DELLE ATTIVITÀ REGOLATE DAL PRESENTE CONTRATTO.

I) L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DA PARTE DI ENTI E SOGGETTI CHE LA EROGHINO ANCHE A FAVORE DI IMPRESE A CUI SI APPLICA IL PRESENTE CCNL.

Norma comune a tutti i settori

Quando l'attività è unica, l'inquadramento di una azienda in un settore è determinato dall'attività effettivamente esplicata secondo le descrizioni enunciate nelle definizioni dei settori. Se sono esercitate diverse attività con carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme corrispondenti a ciascuna attività. Quando invece le distinte attività non sono autonome, la loro appartenenza al settore è determinata dal criterio della prevalenza.

Per l'attuazione dei criteri di cui sopra, resta inteso che:

- 1) si intende per attività quella svolta da una unità produttiva;
- 2) nell'ambito aziendale si considera autonoma una attività la cui produzione non è destinata a concorrere al ciclo produttivo di altra attività nell'azienda o vi concorre in modo trascurabile;
- 3) si considera prevalente, rispetto a ciascuna attività non autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori. Nei casi di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti;
- 4) nell'ambito di una unità produttiva saranno applicate le norme di un solo settore in base al criterio della prevalenza.

Le contestazioni che eventualmente sorgessero circa l'inquadramento di una azienda in un settore saranno esaminate dalle rispettive organizzazioni provinciali; in caso di mancato accordo le controversie saranno deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

Qualora nell'ambito di una unità produttiva, per innovazioni di carattere tecnologico o per modifica di programmi produttivi, dovesse modificarsi il numero dei lavoratori che ha determinato la prevalenza ai fini dell'inquadramento dell'attività in un determinato settore contrattuale, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione.

CAPITOLO PRIMO

I - COMITATO PARITETICO TECNICO - SCIENTIFICO

Confimi Impresa Meccanica e le Organizzazioni sindacali si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le Parti e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza in sede di categoria.

Pertanto le parti hanno istituito un Comitato paritetico tecnico scientifico per le piccole e medie imprese metalmeccaniche avente come obiettivo primario l'attuazione di quanto previsto dal presente CCNL.

Il Comitato è composto da un massimo di 6 componenti per Parte e potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo e potrà essere articolato per sezioni tematiche.

Il Comitato adotta un proprio regolamento interno utile a rispondere con efficacia ai compiti ed agli obiettivi previsti.

Il Comitato agisce sulla base di quanto previsto dal presente articolo e su ulteriori indicazioni specifiche delle Parti stipulanti.

Il Comitato ha il compito di:

- elaborare e proporre alle Parti stipulanti una semplificazione/riorganizzazione del testo del CCNL vigente;
- definire i compiti e le attività del sistema di informazione nazionale e territoriale previsto dal presente contratto;
- elaborare e proporre alle Parti stipulanti una riforma dell'attuale inquadramento professionale;
- individuare e proporre alle Parti stipulanti il Fondo di previdenza complementare verso il quale indirizzare i contributi previsti dal CCNL;
- individuare e proporre alle Parti stipulanti le forme e le modalità operative dell'assistenza sanitaria integrativa previste dal CCNL;
- promuovere, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna e alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

In particolare, in materia di formazione il Comitato:

- individuerà le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando i dati raccolti a livello nazionale e territoriale;
- opererà affinché le politiche formative, elaborate in sede legislativa e amministrativa, risultino coerenti con le esigenze del settore, predisponendo ove necessario un apposito documento di indirizzo;
- individuerà iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità;
- favorirà, anche attraverso la formazione finanziata, le possibilità di apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori migranti, attraverso progetti specifici;
- predisporrà, sulla base delle risorse disponibili, materiale informativo in lingua inglese e francese, che le aziende potranno fornire ai lavoratori suddetti all'atto dell'assunzione;
- predisporrà, al fine di rendere più efficace il confronto in sede aziendale circa la definizione e condivisione di piani aziendali finanziabili anche dai fondi interprofessionali, indirizzi per consentire ai referenti delle Rsu per la formazione e ai corrispettivi responsabili aziendali, la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo, utilizzando i fondi interprofessionali.

Riforma del sistema di inquadramento professionale

Con particolare riferimento alla riforma del sistema di inquadramento professionale, le parti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale debba essere aggiornato e rivisto tenuto conto dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi anni e le ulteriori evoluzioni in atto, comportanti in molti casi un cambiamento della prestazione lavorativa e della professionalità ad essa connessa, concordano di svolgere a partire dal mese di settembre 2021 le riunioni del Comitato tecnico-scientifico con il compito di svolgere un apposito confronto sulla tematica per pervenire ad una proposta da sottoporre alla decisione finale delle parti stipulanti, in particolare riguardo:

- alla ridefinizione delle attuali declaratorie e delle figure professionali, anche in relazione a specifiche caratteristiche di settore, considerando i nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità, comprendendovi l'autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale, le competenze tecnico-specifiche, le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni, il miglioramento continuo e l'innovazione, correlate all'organizzazione del lavoro;
- all'individuazione di un sistema di inquadramento fondato su aree professionali omogenee.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2022.

Le parti convengono, sin d'ora, che il nuovo sistema costituirà una riforma complessiva dell'attuale inquadramento professionale che le imprese adotteranno in funzione sia della propria tipologia aziendale e/o di comparto che della eventuale diversa esperienza in essere fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

Nell'ambito della riforma dell'inquadramento professionale, le parti affronteranno il tema della semplificazione del sistema della Mobilità professionale.

II - SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm intendendo dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo, convengono sull'importanza e sul rafforzamento di un sistema di informazioni reciproco sulla situazione delle piccole e medie imprese metalmeccaniche attraverso un confronto tra le Parti con cadenza almeno annuale, per individuare e promuovere iniziative, tra cui quelle di formazione congiunta per i componenti delle commissioni paritetiche, e per perseguire soluzioni, riconoscendo quali obiettivi comuni condivisi il benessere e la valorizzazione dell'impresa e dei lavoratori.

Pertanto le Parti convengono di affidare al Comitato paritetico tecnico-scientifico il compito di definire norme, argomenti e sedi, nelle quali le informazioni verranno fornite e discusse, secondo i seguenti principi.

Le sedi di discussione saranno composte su base paritetica con un massimo di 6 componenti per Parte.

Il confronto tra le Parti sarà articolato su 3 livelli: nazionale, territoriale e aziendale.

Livello nazionale

Il Comitato tecnico - scientifico, entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, definirà nel dettaglio gli argomenti e i relativi dati e indicatori quantitativi e qualitativi utili per la conoscenza e la discussione sulle prospettive della piccola e media impresa metalmeccanica, segmentata per comparto produttivo. Il confronto tra le Parti, dovrà svolgersi con cadenza almeno annuale.

A titolo esemplificativo, verranno raccolti, condivisi e discussi dati e indicatori relativi alle dinamiche produttive e di mercato delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, nonché le dinamiche quantitative e qualitative

dell'occupazione, comprendendovi il ricorso alle differenti tipologie di contratto di lavoro, e degli altri elementi relativi ai temi di natura sindacale, ivi compresi gli aspetti retributivi, degli orari e dell'utilizzo degli impianti e della formazione e riqualificazione dei dipendenti nonché le iniziative e i progetti in materia di pari opportunità.

Informazione e confronto in sede nazionale

Entro il primo semestre di ogni anno, Confimi fornirà ai sindacati stipulanti il CCNL, in apposito incontro, una informativa sui dati del settore metalmeccanico, con le previsioni per il futuro, relativamente ai seguenti argomenti:

Andamenti economici

- andamenti congiunturali e di mercato;
- fatturato, principali indici di bilancio, investimenti;
- strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo e di organizzazione del lavoro;

Organizzazione aziendale e ambiente

- ricerca e sviluppo, brevetti e innovazioni, rapporti con le Università e centri di ricerca;
- processi di delocalizzazione, internazionalizzazione, "*reshoring*";
- tutela ambientale, sicurezza, andamento degli infortuni;
- modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e produttiva, rapporti con il sistema creditizio.

Occupazione e formazione

- andamento dell'occupazione, turn-over, utilizzo degli ammortizzatori sociali;
- occupazione giovanile e femminile, andamento dei contratti a tempo determinato, in somministrazione e delle altre forme contrattuali, part-time, progetti di pari opportunità;
- politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, contratto Socrate per l'occupazione, apprendistato;
- politiche di welfare integrativo e solidarietà intergenerazionale;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari.

Politica industriale

In occasione di tale informativa, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi e un confronto e potranno definire iniziative e proposte congiunte di politica industriale rivolte al Governo e alle istituzioni nazionali e sovranazionali. Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.

Salute e sicurezza

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 predisporranno annualmente a livello nazionale un'analisi e un approfondimento dell'andamento e delle tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio sulla base delle conoscenze disponibili e tenuto conto delle specificità delle diverse attività che compongono la categoria.

Le Parti definiranno Linee guida per Progetti formativi congiunti RLS RSPP tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, 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.

Livello territoriale

Sulla base delle indicazioni del "Comitato", le strutture territoriali di Confimi impresa meccanica, FIM e UILM definiranno gli ambiti territoriali per la raccolta, la condivisione e la discussione di dati e informazioni utili a comprendere le dinamiche produttive e di mercato delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, nonché le dinamiche quantitative e qualitative dell'occupazione, comprendendovi il ricorso alle differenti tipologie di contratto di lavoro, e degli altri elementi relativi ai temi di natura sindacale, ivi compresi gli aspetti retributivi, degli orari e dell'utilizzo degli impianti e della formazione e riqualificazione dei dipendenti nonché le iniziative e i progetti in materia di pari opportunità.

Le parti a livello territoriale, sempre sulla base delle indicazioni del "Comitato" definiranno altresì le utili segmentazioni di comparto produttivo per la raccolta, la condivisione e la discussione sui dati.

I dati verranno forniti per iscritto secondo uno schema definito dal "Comitato" stesso.

Informazione e confronto in sede territoriale

A livello territoriale, si svolgerà entro il primo quadrimestre di ogni anno un incontro tra l'Associazione territoriale di Confimi e i sindacati territoriali firmatari del CCNL, che abbia per oggetto i seguenti argomenti:

Andamenti economici

- andamento congiunturali e di mercato dell'industria locale, nuovi insediamenti industriali;
- strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo e di organizzazione del lavoro;

Organizzazione aziendale e ambiente

- ricerca e sviluppo, brevetti e innovazioni, rapporti con le Università e centri di ricerca;
- dinamiche di esternalizzazione di attività e processi di appalto;
- tutela ambientale, sicurezza, andamento degli infortuni;

Occupazione e formazione

- andamento dell'occupazione, turn-over, utilizzo degli ammortizzatori sociali, mobilità territoriale; contratti a tempo determinato, in somministrazione e delle altre forme contrattuali, part time;
- interventi nei confronti degli Enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene: occupazione giovanile, occupazione femminile, ultracinquantenni, disoccupati di lungo periodo, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale, reti per il lavoro e la ricollocazione, politiche attive del lavoro;
- politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, contratto Socrate per l'occupazione, apprendistato;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari;
- conciliazione vita-lavoro;
- monitoraggio della contrattazione aziendale, diffusione e lavoratori coinvolti e della contrattazione territoriale, diffusione, lavoratori coinvolti e indici del premio di risultato territoriale.

In occasione di tale incontro, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi e un confronto e potranno definire iniziative e proposte congiunte rivolte alle istituzioni locali.

Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.

Politiche attive del lavoro

Le Parti ritengono strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e per favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo, e convengono sulla necessità di individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione tra le commissioni territoriali e i soggetti pubblici, a partire dall'ANPAL, e privati presenti sul territorio.

Le Parti individuano alcuni interventi in tal senso:

Promozione di specifiche iniziative formative da svolgere in azienda, anche d'intesa con la RSU, per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali (sia per l'impiego all'interno sia per quello eventualmente esterno all'azienda).

Sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Promozione dell'adozione del Bilancio delle competenze per agevolare la ricollocazione fornendo altresì elementi utili per la predisposizione del Patto di servizio personalizzato.

Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato

L'Associazione territoriale imprenditoriale promuoverà d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 3 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'articolo 9 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di:

a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, preferibilmente nell'ambito dell'azienda, anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e da progetti interaziendali, ovvero anche da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Competence Center, centri di formazione, ecc.

c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi e per espletare i percorsi di formazione continua, della durata di 24 ore pro-capite previsti;

d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare ai Fondi della Formazione per le aziende che non hanno rappresentanza interna;

e) monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;

f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, dei giovani e dei lavoratori anziani e delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma semestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale che fornirà i servizi di segreteria.

Le parti assicureranno un comune impegno di interlocuzione con le Istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

Livello aziendale

In applicazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, le imprese che occupano più di 50 dipendenti forniranno con cadenza almeno annuale o ove ricorrano le condizioni previste, informazioni sulla situazione aziendale e sui previsti interventi che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro e le prospettive dell'azienda e in particolare:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione dell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- le decisioni dell'impresa che possano comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Informazione e consultazione in sede aziendale

Entro il primo trimestre di ogni anno, in tutte le aziende con più di 50 dipendenti, si terrà un incontro avente a oggetto le seguenti le seguenti informazioni:

Andamenti economici

- situazione e indicatori dei bilanci consuntivi e previsioni, equilibrio finanziario e fabbisogno;
- andamenti e prospettive produttive;
- andamento del mercato, quote di mercato, mercato di riferimento in atto e potenziale;
- posizionamento competitivo dell'impresa rispetto ai competitors;
- investimenti con effetti rilevanti sulle prospettive riguardo a impianti, macchinari, processi tecnologici, ricerca e sviluppo, formazione, salute e sicurezza;
- ammontare degli investimenti, stato di avanzamento, ricadute sui diversi esercizi.

Organizzazione aziendale e ambiente

- assetto aziendale ed eventuali modifiche organizzative e gestionali, internazionalizzazione e dislocazione di stabilimenti all'estero;
- gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sui quali si fonda il modello aziendale e quali quelli di prospettiva;
- programmi produttivi, con dati disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo, e impatto organizzativo;
- le principali azioni di natura commerciale, operativa e industriale che permetteranno la realizzazione degli obiettivi strategici;
- decentramento produttivo e esternalizzazioni, con riguardo alle caratteristiche generali, le tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma - ricorrente o occasionale, l'eventuale scorporo di linee di prodotto e la localizzazione delle aziende fornitrici;
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente, efficienza energetica, sicurezza sul lavoro;
- produzione e smaltimento dei rifiuti, impatto ambientale.

Occupazione e formazione

- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- utilizzo e programmi previsti per i contratti di part-time, tempo determinato, somministrazione e altre forme contrattuali;
- iniziative di pari opportunità e progetti di azioni positive, iniziative per l'inserimento dei disabili;
- iniziative per la conciliazione vita-lavoro;
- inquadramento professionale e sviluppo delle competenze;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari e calendario annuo;
- monitoraggio degli indici del premio di risultato e delle iniziative di partecipazione organizzativa.

Confronto e consultazione aziendale

Le scelte aziendali e di mercato che comportino modificazioni produttive e di assetto, o che abbiano effetti sull'occupazione e le prospettive industriali, saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e le Rsu e le organizzazioni sindacali delle Parti stipulanti il presente contratto, preventivamente alla definitiva operatività di tali interventi.

Le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività, saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e le Rsu e le organizzazioni sindacali delle Parti stipulanti il presente contratto, preventivamente alla definitiva operatività di tali operazioni per affrontare eventuali problemi occupazionali e individuare le soluzioni idonee.

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui ai punti che precedono, il datore di lavoro, entro 5 giorni dalla richiesta, è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere, al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita, decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali e al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengano a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza.

CAPITOLO SECONDO

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge. Nella lettera di assunzione dovranno essere indicati i seguenti elementi relativi al lavoratore:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
4. la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
5. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
6. l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
7. la durata dell'eventuale periodo di prova;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente CCNL, la modulistica relativa al Fondo di previdenza complementare negoziale di riferimento, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate e sulla Sanità Integrativa prevista dall'art. 46 del presente CCNL.

Art. 2 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi;
- d) dichiarazione per detrazioni IRPEF;
- e) eventuale libretto di pensione;
- f) codice fiscale.

Il lavoratore dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio ove questo sia diverso dalla residenza. Ai sensi dell'art. 689 del c.p.p. e nei limiti di cui all'art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto sanitario personale e di rischio da compilarli a cura dell'azienda.

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti dovranno essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per cause indipendenti dalla sua volontà, l'imprenditore non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Qualunque sia la causa della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, ai sensi dell'art. 2124 del c.c. e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 3 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1 ^a	1 mese	20 giorni
2 ^a e 3 ^a	1 mese e 15 giorni	1 mese
4 ^a , 5 ^a e 6 ^a	3 mesi	2 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a	6 mesi	3 mesi

Nell'ambito dei periodi temporali massimi sopra previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova.

I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profilo professionale abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende, nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione.

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti. Tali attestati di lavoro devono essere certificati dalle aziende in cui si è prestato servizio o da enti terzi.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura.

Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal 1° comma del presente articolo.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata dell'eventuale periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, non potrà superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento a iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità.

Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il rapporto di lavoro diviene definitivo e l'anzianità decorrerà dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nel contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavoro a cottimo, con il guadagno dovuto per il lavoro eseguito.

CAPITOLO TERZO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

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

Premessa

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale

1. E' istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.
2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.
3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. L'OSC è diretto:
 - a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
 - a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale
 - ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.

L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

I contratti "Socrate" per l'occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto non contemplato dalla presente normativa, valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

Durata

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a dodici mesi continuativi e non prorogabili.

Per i contratti stipulati dall'1 dicembre 2021 e fino al 30 settembre 2022, in base a quanto convenuto dalle Parti con l'Accordo del 15 novembre 2021 - siglato in conformità a quanto previsto dall'art. 19, commi 1 e 1.1., del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato, a decorrere dal 25 luglio 2021, dall'art. 41 bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, la durata dell'OSC per "staffetta generazionale" di cui al punto 18 potrà essere superiore a dodici mesi e fino a un massimo di ventiquattro mesi, continuativi e non prorogabili.

6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.

7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 3 del presente CCNL.

Ambito di applicazione

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

- a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
- g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Assunzione e retribuzione

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCNL in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

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

categorie	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
	nuovi minimi	nuovi minimi	incrementi
9^	2.203,00	2.233,00	2.266,00
8^	1.981,00	2.009,00	2.039,00
7^	1.821,00	1.847,00	1.874,00
6^	1.697,00	1.721,00	1.747,00
5^	1.583,00	1.605,00	1.629,00
4^	1.478,00	1.498,00	1.520,00
3^	1.416,00	1.436,00	1.457,00
2^	1.352,00	1.371,00	1.391,00
1^	1.352,00	Categoria eliminata	

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36 del presente CCNL, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente punto 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

Richiesta e validazione dell'OSC

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita IVA del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46, D.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
 - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
 - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
 - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa nuovi di fabbrica a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
 - attestazione comprovante il rispetto di quanto previsto dall'art. 81 bis ("Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale") e dall'art. 84 ("Distribuzione del contratto"), del presente CCNL.

Monitoraggio e banca dati

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con tale contratto.

14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita banca dati, a disposizione di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

Formazione

16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo 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) del presente CCNL. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

17. Al lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46 del presente CCNL.

Staffetta generazionale

18. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente sottoscrivendo un apposito accordo, con assistenza sindacale, ad affiancare un lavoratore assunto con specifico contratto OSC per staffetta generazionale, potrà essere concordata l'eventuale, volontaria:

- 1) uscita anticipata dal lavoro;
- 2) trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale.

In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.

B) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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.

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

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 D.P.R. n. 1525/1963 - che ai commi 10 e 11 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. 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.

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, 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 legge 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 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, FIM e UILM.

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, comma 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.

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).

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.

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, comma 2, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della legge 15 giugno 2015, n. 81, oltre alle attività stagionali individuate con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. 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.

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.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo 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 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.

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.

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.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti - che, ai sensi dell'art. 24, comma 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.

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.

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° 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

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

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contemperi le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.

Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende e per i lavoratori ivi operanti.

Instaurazione del rapporto

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere puntualmente indicata la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni, la distribuzione dell'orario settimanale avverrà mediante il rinvio alla loro programmazione e alla loro articolazione su specifiche fasce orarie prestabilite.

Richiesta di trasformazione - Aziende con almeno 100 dipendenti

3) Le imprese con almeno 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale del 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta:

- a) accoglieranno, per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente *more uxorio*, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
 - necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni.

- b) valuteranno positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
- necessità di assistere familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

Le imprese con almeno 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 4 % accoglieranno, fino al 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Richiesta di trasformazione - Aziende con meno di 100 dipendenti

Le imprese con meno di 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza a tempo pieno, valuteranno positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivata dalle ragioni indicate al comma precedente.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalle suddette percentuali, sarà svolto un confronto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie per individuare una idonea soluzione.

Norme comuni

3 bis) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche di cui al successivo comma 7.

4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino a un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico-organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

4bis) I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

4ter) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti di quello ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001 (cd astensione facoltativa), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

5) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.

6) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il CCNL preveda. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le imprese con meno di 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 3 % accoglieranno, fino al 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Clausole elastiche

7) Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un

componente della Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma precedente, deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quota annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 15 per cento da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- o altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;
- o necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità di alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- o necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- o partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;

- o necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- o altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il CCNL ovvero tra azienda e interessato.

Norme particolari

8) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

9) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui all'articolo 18.

10) Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale di tipologia verticale preveda una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Lavoro supplementare

11) Per i lavoratori a orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione del mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione, dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

12) La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

13) I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 18.

Informativa e diritto di precedenza

14) La Direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno. L'applicazione delle clausole elastiche sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

15) In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

E) - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

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 e/o territoriali, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione, ovvero di comunicazione dei risultati di cui al 4° comma dell'art. 43, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Dichiarazione a verbale “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”

Potranno essere definite, per accordo in sede aziendale con la RSU, soluzioni e regimi di orario che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell’invecchiamento attivo.

Le Parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata a incentivare l’assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

A tal fine le Parti, con l’obiettivo di individuare opportune soluzioni in ragione del contesto demografico e anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali in attesa di coerenti ed efficaci provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione, valuteranno la possibilità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una “banca del tempo” che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di PAR non fruite, le ore di straordinario in banca ore, le ferie aggiuntive previste dopo una determinata anzianità aziendale.

Art. 5 - Telelavoro

Premessa

In presenza su questa materia di un quadro normativo in evoluzione, le eventuali disposizioni normative, nazionali ed europee, saranno recepite nel presente articolato previa verifica tra le Parti. La normativa seguente ha quindi carattere sperimentale per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti ravvisano nella possibilità di espletare mansioni lavorative attraverso lo strumento del telelavoro, oltre a risposte ad istanze individuali collegate a scelte personali ed esigenze familiari, anche interessi collettivi per i benefici che ne possono derivare in termini di maggiore fluidità della viabilità, conseguente riduzione dei mezzi di trasporto circolanti e dei tempi di viaggio per gli spostamenti, oltre ad un miglioramento della qualità della vita. Particolare attenzione merita inoltre la possibilità di sviluppo del telelavoro per le persone portatrici di handicap, in relazione al superamento delle barriere architettoniche e dei disagi dovuti ai trasferimenti, anche ai fini di quanto previsto dalla legge 23 marzo 1999, n. 68.

Definizione, strumenti e modalità di attuazione della prestazione.

Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l’ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali dell’impresa di appartenenza (esempio l’abitazione del lavoratore, centri di telelavoro, ecc.).

L'hardware e il software, concessi al lavoratore in comodato d'uso, nonché le relative spese di installazione, manutenzione ed aggiornamento sono a carico dell'azienda. Per il collegamento con gli uffici e il sistema informativo aziendale potrà essere attivata una linea dedicata intestata all'azienda. In nessun caso il telelavoratore potrà eseguire lavori per conto proprio e/o di terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro, in quanto l'hardware e il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi anche per periodi predefiniti e/o in alternanza al lavoro effettuato presso l'azienda; per le prestazioni effettuate in azienda si applicheranno le norme contrattuali e di legge relative ai lavoratori non svolgenti telelavoro.

Il telelavoratore è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato a cui si applicano le stesse norme contrattuali e di legge dei lavoratori che effettuano la prestazione in azienda in modo da garantire parità di trattamenti, di diritti e di opportunità tra queste due modalità di lavoro. Il presupposto per la realizzazione di tale modalità lavorativa è la scelta volontaria dei soggetti interessati come regolata dal presente accordo e/o dalla contrattazione collettiva.

Campo d'applicazione e modalità

Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni, sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in ogni caso previo accordo tra azienda e lavoratore, con possibilità di reversibilità.

La modalità di svolgimento del telelavoro può essere concordata a tempo determinato o a tempo indeterminato:

- in caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato;
- in caso di tempo indeterminato, azienda e lavoratore potranno concordare la trasformazione a tempo determinato della modalità di svolgimento del telelavoro.

Diritti sindacali

Ai telelavoratori sono riconosciuti e garantiti gli stessi diritti previsti dai CCNL e dalle leggi vigenti, in particolare la legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché i diritti di:

- accesso all'attività sindacale svolta in azienda, anche tramite connessione telematica;
- partecipazione alle assemblee sindacali;
- eleggere ed essere eletti rappresentanti sindacali

Diritti di informazione

Ai telelavoratori saranno garantiti tutti i diritti all'informazione previsti dalle leggi e dal CCNL, ai sensi e per gli effetti dei quali le comunicazioni aziendali potranno essere effettuate, oltre che con i mezzi tradizionali, anche con supporti telematici ed informatici.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

L'azienda metterà a disposizione del telelavoratore il testo del CCNL.

Formazione

Ai telelavoratori è garantita:

la parità di trattamento in materia di interventi formativi per salvaguardarne la professionalità, l'espletamento della mansione affidatagli e le possibilità di progressione nella carriera;

la formazione necessaria in materia di salute, sicurezza e prevenzione infortuni.

Salute e sicurezza

I locali dove si svolge l'attività del telelavoro devono essere idonei allo scopo come previsto dalla normativa vigente, per ciò che attiene alla sicurezza degli impianti elettrici. A tal proposito l'idoneità dei locali sarà verificata dall'azienda e dal RLS, alla presenza del lavoratore, al fine di individuare gli eventuali adeguamenti necessari.

I controlli del rispetto delle norme di salute e sicurezza saranno effettuati nell'ambito delle procedure previste, con il coinvolgimento dei soggetti contemplati dall'art. 35 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore.

Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. In questo quadro deve essere garantita al telelavoratore la copertura assicurativa antinfortunistica.

Il telelavoratore è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti da uso improprio dei mezzi e degli strumenti di lavoro, nonché per danni causati a /o da terzi.

Condizioni di lavoro

Le modalità di effettuazione della prestazione di telelavoro sono regolamentate con accordo scritto che deve contenere, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo/i luoghi di lavoro;
- le particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa; la durata della modalità di svolgimento del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro, che può essere a tempo pieno od a tempo parziale, viene distribuito in base a quanto previsto dal CCNL e dalle disposizioni generali dell'azienda, o, in quest'ambito con quanto, eventualmente, convenuto con il singolo telelavoratore interessato.

Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, in fasce orarie prestabilite, per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica, fornendo successivamente idonea documentazione.

Con modalità, tempi e orari predefiniti il telelavoratore dovrà recarsi nel luogo indicato dall'azienda per esigenze connesse allo svolgimento della mansione, quali l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo e dovrà rendersi disponibile per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni e/o dei corsi di addestramento.

Trattamenti economici

La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto collettivo nazionale e di secondo livello. Le competenze relative al mese di riferimento verranno erogate con le modalità e alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore addetto al telelavoro è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato.

A tale proposito, si richiamano gli articoli 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2013, n. 675, DPR 28 luglio 1999, n. 318). In particolare il telelavoratore dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esso contenuti.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di *software* di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non regolamentato dal presente accordo si intendono applicabili le vigenti disposizioni di legge.

Nel corso dell'ultimo semestre le Parti stipulanti effettueranno una verifica delle esperienze di telelavoro.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali e aziendali attualmente vigenti in materia.

Art. 5-bis - Lavoro agile - Linee-guida

Le parti, in considerazione delle esigenze legate all'incremento della produttività, al miglioramento organizzativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad eventuali necessità emergenti dovute ad eventi imprevedibili, consapevoli della necessità di accompagnare il cambiamento già in atto dovuto all'impiego delle nuove tecnologie, intendono promuovere lo strumento del lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro allo scopo di consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Tale modalità di lavoro, regolata dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 è contraddistinta dallo svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali, con la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici e digitali.

In relazione a quanto sopra evidenziato, le Parti hanno individuato di seguito alcune normative contrattuali, da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la facoltà di definire ulteriori specificazioni nella contrattazione di secondo livello, nelle aziende dove sono presenti le R.S.U. In subordine, il Regolamento aziendale eventualmente previsto verrà adottato previo confronto con le medesime. Le normative contrattuali di seguito elencate dovranno trovare collocazione in un accordo individuale, al fine di adeguare lo strumento contrattuale alle singole realtà produttive e ai diversi contesti professionali che qualificano il rapporto di lavoro del singolo lavoratore. In ogni caso, le intese individuali potranno stabilire una regolamentazione diversa e più aderente alle esigenze delle singole parti, fermo restando il mantenimento generale delle tutele previste dalle normative contrattuali che seguono nei confronti del lavoratore.

Il confronto in sede aziendale, laddove possibile, dovrà avvenire compatibilmente con le tempistiche utili a dare risposta alle esigenze manifestate dall'azienda e dai lavoratori.

• ADESIONE E DOMANDA DEL CONTRATTO DI LAVORO AGILE

Nell'accordo aziendale possono essere definite le condizioni tecniche e organizzative che consentono lo svolgimento del lavoro agile (aree, funzioni, inquadramento professionale, mansioni, ruolo ecc.) e i criteri di politica gestionale relativi all'anzianità dei lavoratori coinvolti, alle politiche di genere, alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato/determinato; full-time/part-time), alla sostenibilità del lavoro (esigenze di salute, anche dei familiari, distanza, neogenitori, ecc.).

Inoltre, l'accordo potrà definire le procedure di presentazione delle richieste per l'adozione delle modalità di lavoro agile. Per eventuali situazioni emergenziali

di carattere generale, la contrattazione aziendale o il Regolamento potranno determinare anche l'elenco delle figure professionali tenute a svolgere le proprie prestazioni in modalità di lavoro agile, ferma restando la massima salvaguardia delle tutele individuali.

Se non definito diversamente nell'accordo di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare risposta in forma scritta al dipendente entro 30 giorni dalla presentazione della formale richiesta.

In ogni caso, per l'attivazione del lavoro agile è prevista l'adesione volontaria attraverso la stipula dell'accordo individuale.

• **IL RECESSO**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81/2017, il recesso è esigibile a partire dal settimo giorno successivo alla data di ricezione della sua comunicazione, in caso di:

- modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;
- esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute che richiedano la prestazione in presenza;
- gravi infrazioni disciplinari;
- problemi di natura personale e/o di gestione della conciliazione vita-lavoro da parte del lavoratore debitamente motivati, fermo restando, in ogni caso, il tempo strettamente necessario per organizzare da parte del datore di lavoro il ritorno in presenza allo svolgimento in azienda della prestazione lavorativa.

In caso di recesso da parte datoriale, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in Azienda con l'assistenza delle R.S.U., laddove presenti.

• **PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA**

Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele in riferimento ai tempi di lavoro e di riposo nonché, quando operanti in funzioni non direttive, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla Legge n. 81 del 2017 e ai limiti giornalieri e settimanali stabiliti dal CCNL.

Le modalità di programmazione o pianificazione annuali, mensili o settimanali potranno essere adottate per facilitare la conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle del dipendente.

La quantificazione della prestazione lavorativa svolta in remoto non potrà eccedere le 24 ore settimanale computabili eventualmente su base mensile. Una quantificazione giornaliera e/o settimanale diversa potrà essere prevista dalle parti purché siano individuati anche i giorni in cui l'attività viene svolta in sede aziendale al fine di favorire aspetti relazionali, di coordinamento e di lavoro di gruppo.

Durante l'attività svolta in remoto, la fruizione di permessi/ferie e la possibilità di effettuare prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario o supplementare) dovranno essere preventivamente autorizzate. L'ausilio di tecnologie che facilitino la registrazione dei tempi di lavoro, nel rispetto delle normative di legge, potrà essere prevista in sede aziendale con accordo tra le parti stipulanti il CCNL o con la RSU. La verifica della prestazione dovrà preferibilmente essere diretta sui risultati.

Sono fatti salvi eventuali accordi individuali, dettati dalla specificità delle prestazioni richieste e dalle funzioni del lavoratore, fermo restando che, in ogni caso, dovrà essere garantito il totale rispetto delle normative in materia di privacy e di tutela ex art. 4 della L. n. 300/1970.

Ferma restando l'equiparazione di una giornata di lavoro agile a una giornata di lavoro in presenza, il diritto alla disconnessione viene attivato da lunedì al venerdì dalle ore 19 alle ore 8, per un totale di 13 ore consecutive. A livello aziendale potranno essere previste modalità diverse e individuate le concrete misure tecniche ed organizzative che verranno poste in essere per permetterne il godimento. Fuori dalla fascia di disconnessione andranno definite le fasce orarie entro cui si svolgerà la prestazione e la pausa per il pranzo, nel rispetto dei tempi minimi di riposo previsti dalla legge, nonché eventualmente prevedere le modalità di esercizio dell'istituto della reperibilità da remoto.

In particolari contesti lavorativi, con condizioni di maggior valenza operativa, potranno essere definite fasce di compresenza non eccedenti le quattro ore. Gli accordi individuali, in caso di particolari esigenze legate alla tipologia di attività, potranno prevedere una dislocazione diversa del periodo di disconnessione, fermo restando il rispetto della disciplina generale di legge e di contratto concernente le pause ed i riposi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 2, comma 1-ter, della L. 6 maggio 2021, n. 61, l'esercizio del diritto di disconnessione dovrà avvenire salvaguardando la necessità di tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore e lo stesso non potrà avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

- **IL LUOGO DI LAVORO**

Il lavoratore agile deve esercitare la prestazione lavorativa scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in

condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile.

Oltre alla sede aziendale, il lavoratore potrà svolgere una parte della propria attività presso la propria abitazione, gli smart work hub, Co-working o in altri luoghi che garantiscano l'esercizio dell'attività in sicurezza.

- **STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA E PRIVACY**

L'azienda, salvo diversi accordi individuali e comunque nel rispetto delle norme in materia di tutela e sicurezza, provvederà a fornire al lavoratore i dispositivi tecnologici e l'insieme degli strumenti facenti parte delle attrezzature di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione, compresa la connessione Internet (laddove inesistente o insufficiente) ed è responsabile del loro funzionamento e della loro sicurezza, ai sensi della L. 81/2017.

Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.

Allo stesso modo il lavoratore deve adottare tutte le cautele ed osservare comportamenti idonei, fuori dai locali aziendali, al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati coerentemente con le norme vigenti e le eventuali disposizioni aziendali. In sede aziendale potranno essere previste specifiche policy sull'osservanza delle normative relative alla cybersecurity, sull'accesso a data base e cloud aziendali e stabilita, laddove necessaria, una attività di informazione e formazione dedicata. In materia di Privacy saranno osservate le disposizioni di cui al Codice sulla protezione dei dati personali.

Ai sensi dell'art. 21 della L. n. 81/2017, gli accordi aziendali relativi alla modalità di lavoro agile (ed in mancanza, gli accordi individuali) disciplineranno l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni. Gli accordi dovranno individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

- **SALUTE E SICUREZZA**

Al lavoratore verranno fornite in comodato d'uso le strumentazioni ergonomiche e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.) e lo stesso dovrà averne cura rispettando le indicazioni sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione.

In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di

lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro.

A cura dell'azienda e del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) sarà prevista un'adeguata attività di informazione e formazione, laddove necessaria, come condizione per accesso al lavoro agile. In particolare, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati gli eventuali rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

In caso di infortunio il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle corrispondenti disposizioni.

- **FORMAZIONE**

Al lavoratore in modalità agile è comunque assicurato il diritto soggettivo alla formazione, anche in formato digitale. Inoltre, eventuali specifiche attività di informazione/formazione potranno avere ad oggetto, tra l'altro, le abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le soft skills e le tematiche della salute e sicurezza.

- **DIRITTI SINDACALI**

Il lavoratore in modalità agile potrà esercitare integralmente i propri diritti sindacali che si svolgono nell'impresa, anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto.

Ai lavoratori che prestano la loro attività al di fuori della sede aziendale nel giorno previsto per l'assemblea sindacale, verrà garantita la partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali. Agli stessi gli verrà consentito la ricezione delle necessarie informazioni sindacale dalle RSU e l'accesso alle bacheche sindacali digitali. Inoltre gli R.S.U e gli R.L.S. -potranno raggiungere tutti i lavoratori con utilizzo di mail e telefono, bacheca elettronica, video/call conference. I lavoratori in lavoro agile che rivestono il ruolo di R.S.U. e R.L.S. o con altri incarichi sindacali verrà garantito l'esercizio dell'attività sindacale.

- **TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO**

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo (comprensivo quindi di eventuali premi, welfare, servizi aziendali o suoi sostituti) non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che eseguono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda e senza pregiudizio per lo sviluppo dei percorsi formativi e professionali e i processi di informazione e partecipazione in atto in azienda.

A livello aziendale, con la contrattazione di secondo livello ove esistente o tramite l'accordo individuale, si potranno prevedere le modalità di rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore per l'esercizio della propria attività ed il riconoscimento dei benefit concessi ai dipendenti in azienda, tra cui il buono pasto.

- **VERIFICA A LIVELLO AZIENDALE**

In sede aziendale verranno previsti appositi momenti di verifica e confronto con le R.S.U., laddove presenti, anche attraverso l'eventuale costituzione di comitati specifici, oppure la calendarizzazione di incontri periodici.

NOTA A VERBALE

Le parti, in caso di modifiche e/o integrazioni alla legislazione in materia, valuteranno l'opportunità di integrare o modificare la presente normativa. Restano in ogni caso salve eventuali disposizioni introdotte dalla legislazione emergenziale, emanata a seguito di eventi particolari e/o imprevedibili.

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 il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quelle di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese fra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

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, 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.

Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso, fatti salvi casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.

Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.

L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.

In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:

1. cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;

2. cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli sulla sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008.

L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso di cui al capitolo decimo, art. 68 (preavviso di licenziamento e dimissioni), nonché della sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 7- Trasferte

TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERTA

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

Misura dell'indennità in Euro	Dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	45,16
Quota per il pasto meridiano o serale	12,37
Quota per il pernottamento	20,43

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del menzionato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando normali mezzi di trasporto, oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in

trasferita il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

TRATTAMENTO PER IL TEMPO DI VIAGGIO

III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, oltre il trattamento previsto ai punti I) e II), spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex articolo 27.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le Aziende saranno attente al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

MALATTIA ED INFORTUNIO

V) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere

di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento di cui al precedente punto I, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla sua abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, gli è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI).

RIMBORSO SPESE VIAGGIO

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

PERMESSI

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali uno retribuito.

E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza del diritto di cui sopra, di effettuare la richiesta scritta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva della azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 57 l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina del presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, saranno maggiorati del 30 per cento.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base

contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso spese dei lavoratori in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

Le parti confermano che l'erogazione del 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta;

b) che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del punto II), verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative verranno rimborsate le spese di viaggio qualora rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III).

XIII) Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di sette giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

XV) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali ecc. le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nel capitolo undicesimo relative ai diritti sindacali.

Art. 8 - Trasferimenti

I lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i dirigenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale i lavoratori sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

Art. 9 - Apprendistato professionalizzante

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'articolo 44, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 9^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Dichiarazione delle Parti

Considerata la speciale natura del contratto di apprendistato professionalizzante, ad esso non si applica quanto previsto all'art. 10, lettera B), punto III) "Inserimento in azienda e mobilità" del presente CCNL.

Durata del contratto

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o laurea) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria così come stabilito come stabilito dall'art. 10 lettera B) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato

saranno inquadrati in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3ª categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale svolti per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico- professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi definiti in via esemplificativa dal vigente CCNL - allegato 2 profili formativi o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le Parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Ore di formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico *on the job* e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

La formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello *standard* definito nel presente CCNL.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un *tutor*/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il *tutor*/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 46, comma 2, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il percorso formativo, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il *tutor* può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente CCNL, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica ai fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del *tutor*/referente aziendale.

Assunzione

Per l'assunzione dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo paragrafo "Inquadramento e retribuzione" e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Per l'apprendista assunto a decorrere dal 1° gennaio 2022, destinato a conseguire la 3^a categoria, diversamente da quanto previsto nei due precedenti commi, la categoria iniziale di inquadramento sarà la 2^a e la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2^a categoria.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese dalle Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli articoli 47 e 48 del presente CCNL.

Previdenza complementare

- *Disciplina valida fino al 31 dicembre 2021*

Per i lavoratori di cui al presente CCNL che si iscrivono al Fondo negoziale di riferimento, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore del minimo tabellare della categoria di appartenenza (per i lavoratori di 8^a e 9^a categoria, al valore cumulato del minimo tabellare e dell'elemento retributivo).

I lavoratori apprendisti possono optare individualmente per contribuzioni più elevate. In tal caso, l'azienda contribuirà con l'aliquota dell'1,6%, a condizione che l'apprendista contribuisca con un'aliquota almeno pari.

Le contribuzioni di cui ai commi precedenti sono dovute dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga.

- *Disciplina valida dall'1 gennaio 2022*

A decorrere dal 1 gennaio 2022, la contribuzione a carico azienda sarà innalzata al 2%, a condizione che l'apprendista - che potrà optare individualmente per contribuzioni più elevate - contribuisca con un'aliquota almeno pari all'1,2%.

La contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga.

Recesso o attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Attività in cicli stagionali

Ai sensi dell'art. 44, comma 5, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

Per tali attività sarà consentita la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, per una durata che comunque non potrà essere inferiore a 6 mesi.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto previsto dal presente contratto saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Le Parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e ricerca - la cui regolamentazione è riportata nel punto che segue - per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le Parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli Istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Premesso che:

- il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata «in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni»;

- l'articolo 43, sopra richiamato, prevede che «possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale»;

- l'articolo 43 prevede, altresì, che «possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore»;

- il D. Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato all'articolo 45 l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che «possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo»;

- il D. Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art.45, che «per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta»;

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. n. 226 del 2005.

Premesso altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D. Lgs. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D. Lgs. 81/15 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno:

Valutato che:

- le Parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria.

Convengono che:

1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;

2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;

3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D. Lgs. 81/2015 (per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore), la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, e in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda

Primo anno non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Secondo anno non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Terzo anno non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Quarto anno non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015 (per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa nell'ambito dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca), l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi e in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

5) per tutto quanto non stabilito dal presente paragrafo, al rapporto verrà applicata la disciplina definita dal presente contratto per l'apprendistato professionalizzante;

6) è sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015;

7) le Parti promuovono azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di primo e terzo livello, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello territoriale o di categoria.

Di seguito, la tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)</p>
Secondo	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art.

		<p>4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Terzo	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p> <p>Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>

<p>Quarto</p>	<p>non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento</p>	<p>Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p> <p>Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p>Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015 “</p>
---------------	---	--

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 2022:

- i lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 8 categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate;

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

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

I livelli 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).

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 2^a, 3^a, 4^a, 5^a e 6^a categoria;

b) Appartengono alla categoria contrattuale "intermedi" i lavoratori di cui al 2° alinea della 4^a, 5^a e 6^a 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 2^a e 3^a categoria, al 3° alinea della 4^a, 5^a e 6^a categoria, alla 7^a, 8^a e 9^a categoria;

d) Appartengono alla categoria giuridica "Quadri" i lavoratori della 8^a e 9^a 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,

A) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI

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.

2^a 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 prerogolati e/o prerogolati:

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 prerogolati e/o prerogolati 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 prerogolati e/o prerogolati, 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.

4^a 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.

5^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^a 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 vevoli 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 console 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 riequilibrio 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.

B) MOBILITÀ PROFESSIONALE

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.

D) Passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria

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

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali e in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 3 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 2^a categoria 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 acquisita alla scadenza del 18° 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 mesi;

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

d) per i lavoratori della 2^a categoria, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 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 2^a 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 1^a alla 2^a 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^a categoria, perde efficacia).

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2^a 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 2^a 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 2^a categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 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 3^a categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

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, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti la laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti il diploma conseguito;

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

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. 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 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 7^a, 8^a, e 9^a 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 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. 12 - Nuove mansioni

Per mansioni nuove non previste nelle esemplificazioni contrattuali, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria associazione, all'organizzazione dei lavoratori della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito.

In tal caso le Organizzazioni Sindacali potranno formulare i propri rilievi.

Art. 13 - Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo

Le aziende, in relazione al sistema di lavorazione adottato (a catena, a flusso continuo, giostre e circuiti, ecc.), e alle caratteristiche tecnico-organizzative delle lavorazioni stesse, comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali, in quanto in atto:

- il limite massimo per il grado di saturazione media;
- la percentuale dei lavoratori (battipaglia o rimpiazzati) per temporanee sostituzioni degli addetti che si assentino per fabbisogni fisiologici salvo che a tale esigenza non si sia provveduto in relazione alla situazione tecnica in sede di determinazione dei tempi;
- la cadenza di ciascuna linea;
- le interruzioni retribuite;
- l'ammontare di una indennità particolare.

Alla comunicazione farà seguito un esame comune di merito tra le Parti su tutti i punti sopra accennati e ogni altro aspetto tecnico e normativo.

In caso di modifiche anche parziali di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto, o di introduzione per la prima volta di sistemi di lavorazione con linee a catena o a flusso continuo, ecc., alla prevista comunicazione delle modifiche o della introduzione seguirà, a richiesta, un esame comune tra le Parti.

La percentuale di guadagno per ciascuna linea a catena, flusso continuo, ecc., è commisurata al livello di prestazione corrispondente al tempo assegnato, fermo restando il diritto del lavoratore al minimo di cottimo di cui al punto 2) dell'articolo 33.

Per quanto concerne le controversie, si seguirà la procedura prevista al punto 21) dell'articolo 33.

Art. 14 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, e che sono elencate nel R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

I) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas ed acqua, segnaletica stradale e ferroviaria, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali, l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

III) Nei casi di cui ai commi 1 e 2 del punto II), le ore prestate da 40 e 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'articolo 27 per il lavoro straordinario.

Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'articolo 36.

IV) Fermo restando quanto previsto al comma 1 del punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'articolo 27 fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

V) I lavoratori di cui al precedente punto I) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

a) (corrispondente alla 5^a categoria):

infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica addetti alla sorveglianza presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti che eseguono lavori di riparazione;

b) (corrispondente alla 4^a categoria):

infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio di estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

c) (corrispondente alla 3^a categoria):

infermieri, autisti non meccanici, addetti alla sorveglianza presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;

d) (corrispondente alla 2^a categoria):

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

e) (corrispondente alla 1^a categoria):

inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la direzione e le rappresentanze sindacali unitarie ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'articolo 66 del presente contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda oltre quanto previsto dall'articolo 1, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'articolo 61, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

VIII) Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località di veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per la giornata di servizio fuori del comune, sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario.

IX) Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno ad essere regolate da accordi particolari, gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali.

NOTA A VERBALE SUL PUNTO V

Con la norma di cui alla lettera c), del punto V), le Parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capiturno e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

CAPITOLO QUINTO ORARIO DI LAVORO

Art. 15 - Entrata e uscita.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori sono regolate dalle disposizioni aziendali in atto, che definiscono l'orario di accesso e uscita dallo stabilimento e di inizio e fine lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Art. 16 - Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro

Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro.

Qualora non vi abbia adempiuto regolarmente, sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in azienda, sarà considerato assente.

Il lavoratore non può fare o tentare variazioni o alterazioni agli strumenti in uso per l'accertamento delle presenze e dell'orario sia per conto proprio che per altro lavoratore.

Art. 17 - Permessi di entrata e uscita

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattiene nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla direzione.

Art. 18 - Orario di lavoro

Fatto salvo quanto previsto al successivo art. 19, la durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente articolo e quanto previsto dall'articolo 21.

Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione e al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione per le otto ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

- a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
- b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;
- c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;
- d) lavoro a turni;

sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Il lavoratore non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Egli deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato, verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso

sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rappresentanza Sindacale Unitaria informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

Art. 19 – Orario multiperiodale e flessibilità della prestazione

Le Parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra la prestazione contrattualmente dovuta e quella effettivamente resa, identificando nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile delle prestazioni.

Ferma restando la normale durata settimanale del lavoro ordinario, fissata in 40 ore, le Parti riconoscono idonea l'adozione, alternativamente, di:

- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale;
- altre distribuzioni dell'orario di lavoro nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane, realizzate attraverso il regime di flessibilità, al fine di sopperire a temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela.

Orario multiperiodale programmato

L'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale è realizzata in regime ordinario, alternando settimane con orari diversi, rispettando la media di 40 ore settimanali in un periodo non superiore a sei mesi e sulla base di un calendario prefissato per l'intero periodo stesso.

In tal caso l'orario massimo settimanale non può eccedere le 48 ore e quello minimo non può essere inferiore alle 32 ore.

Nel caso in cui l'azienda intenda utilizzare l'orario multiperiodale programmato, ne dà comunicazione scritta alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, laddove presenti, e all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario. L'Associazione territoriale informa tempestivamente le strutture territoriali di Fim e Uilm. Tali informazioni sono altresì ricomprese tra quelle previste dal Capitolo Primo, sez. II, a livello territoriale e aziendale, di cui al presente CCNL.

Tale periodo può essere esteso fino a 12 mesi, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

- attività a carattere stagionale;
- sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva.

In tali ipotesi, l'introduzione dell'orario multiperiodale è preceduta da un esame congiunto, a carattere non ostativo, tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, laddove presenti, circa le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario. In assenza di Rappresentanze Sindacali Unitarie, l'azienda ne dà direttamente comunicazione scritta all'Associazione territoriale di riferimento, aderente al sistema di Confimi Industria, specificando le modalità di attuazione e il calendario di aumento e recupero dell'orario. L'Associazione territoriale informa tempestivamente le strutture territoriali di Fim e Uilm.

Segue - Norme comuni

Qualora tale calendario preveda una distribuzione dell'orario anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, di regola coincidenti con la giornata di sabato, con esclusione delle domeniche e delle festività, le relative modalità di attuazione sono specificamente concordate, a livello aziendale, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL. Le parti si danno atto che, in tal caso, la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra. Le parti convengono che, in base alle esigenze di tempestività, l'incontro ha luogo non oltre il quinto giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

L'avvio dell'orario multiperiodale è comunicato ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Nell'ipotesi che il calendario prefissato comporti, in fase di avvio o in corso di realizzazione, scostamenti rispetto a quanto comunicato, le variazioni sono tempestivamente esaminate con la Rsu, laddove presenti, e rese note ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di orario multiperiodale, il lavoratore è retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione. Tutti gli istituti retributivi differiti e indiretti sono calcolati su un orario medio settimanale contrattuale di 40 ore, ovvero sull'orario inferiore in caso di contratto a tempo parziale.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di orario multiperiodale, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al

15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

In mancanza di rispetto delle modalità di attuazione e recupero dell'orario multi periodale prefissato, le ore di prestazione lavorativa rese in tale regime, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni normalmente applicate in azienda, pari al 7% onnicomprensivo, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati.

Flessibilità dell'orario

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, nonché a fronte di variazioni d'intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parte di essa, di progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti, di calamità naturali, l'azienda può ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro¹

In alternativa all'orario multiperiodale programmato, la Direzione aziendale può ricorrere direttamente, con un preavviso normalmente di 5 giorni lavorativi e anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori, alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro.

I regimi di flessibilità comportano variazioni di orario, comunque contenute nei limiti massimi di 48 ore e minimi di 32 ore settimanali, tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro di 40 ore. Le compensazioni possono attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

In tale ipotesi, la Direzione aziendale comunica preventivamente le modalità di attuazione e i tempi di implementazione e recupero dell'orario settimanale alle rappresentanze sindacali unitarie, le quali possono chiedere un esame congiunto sulle modalità e sulla programmazione adottata.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

¹ Vedere allegato 1 "Le parti, in relazione a orario multiperiodale programmato, flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.

La distribuzione della prestazione può essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, di regola coincidenti con la giornata di sabato, con esclusione delle domeniche e delle festività. In tal caso, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione e recupero dell'orario settimanale di cui al presente articolo sono concordate, a livello aziendale, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL. Le parti si danno atto che, in tal caso, la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra. Le parti convengono che, in base alle esigenze di tempestività, l'incontro ha luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nell'ipotesi di cui al comma precedente, l'utilizzo della flessibilità in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro, non potrà superare le 48 ore annue, o le 80 complessive ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore è retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione.

La Direzione aziendale, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL possono concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Nel caso in cui non risulti possibile rispettare la programmazione circa le modalità di attuazione e i tempi di implementazione e recupero, le ore di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni normalmente applicate in azienda, pari al 7% onnicomprensivo, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati."

Art. 20 - Permessi annui retribuiti

I permessi annui retribuiti sono pari a complessive 104 ore retribuite su base annua, comprensive dei quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54.

Le Parti convengono che i permessi annui retribuiti siano determinati nella misura di ulteriori 8 ore in ragione di anno di servizio, o frazione di esso, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai settori di seguito indicati a cui si applica quanto previsto nel presente articolo e nel successivo articolo 20.

a) Limitatamente ai lavoratori addetti agli stabilimenti od aree di produzione e di manutenzione di:

- fonderie di seconda fusione;
- metallurgia non ferrosa;
- lavorazione di forgiatura, fucinatura e pressofusione;
- auto (nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del sud anche a tutti i lavoratori turnisti);
- macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.).

b) Per tutti i lavoratori di:

- elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica);
- elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione, trasformazione, distribuzione dell'energia elettrica, motori elettrici con altezza d'asse superiore a un metro);
- aeronautica;
- telecomunicazioni (compresi gli addetti alle aziende metalmeccaniche di installazione di reti e di centrali);
- informatica.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm comunemente dichiarano che, con quanto qui definito, considerano pienamente adempiti i reciproci obblighi.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm in rappresentanza dei lavoratori, rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole contenute nelle suddette modifiche.

Fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la direzione e la rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali Unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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);
- fruizione disposta per evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi, limitatamente alle ore non fruite entro l'anno di maturazione e accantonate nell'apposito conto ore individuale, di cui all'ultimo comma del presente articolo, da almeno 12 mesi;
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

Le modalità di cui al precedente comma terzo potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Le modalità di cui sopra non si applicano ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno dei permessi annui retribuiti in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

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.

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

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal terzo comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima.

I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui

all'articolo 27, non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore" di cui all'articolo 27, con un tetto non superiore al 10 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 57 potranno utilizzare in via aggiuntiva i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado, il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di tre giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Fermo restando quanto sopra definito, le Parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni.

I permessi annui retribuiti eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni sopra indicate. Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza."

Art. 22 - Orario di lavoro nel settore siderurgico

La durata massima dell'orario normale per gli addetti al settore siderurgico, salvo quanto previsto dalle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni, rimane confermata in 40 ore settimanali fermo quant'altro stabilito dal presente contratto.

Le Parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico sono riconosciute sei gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame comune con le Rappresentanze Sindacali Unitarie, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Non si modificano gli eventuali differenti regimi più favorevoli di armonizzazione definiti a livello aziendale.

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto nei commi precedenti, hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

Il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha facoltà di effettuare un riposo compensativo, non retribuito, di pari durata nella giornata seguente.

Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

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 addetti al settore siderurgico, il permesso di 8 ore di cui all'articolo

20 viene monetizzato; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Dichiarazione a verbale

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle Parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le Direzioni di stabilimento e le Rappresentanze Sindacali Unitarie si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

Art. 23 - Contrazione temporanea orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni e mobilità (D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 e legge 23 luglio 1991 n. 223, specificamente artt. 4 e 24) e di contratti di solidarietà (D. Lgs. N. 148/2015) e successivi interventi, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le Parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare dette situazioni, le parti si impegnano a ricercare gli strumenti idonei di tipo conservativo. Qualora, all'esito del confronto l'azienda ritenesse non evitabile il ricorso anche parziale alla procedura di mobilità, la stessa si impegna ad adottare i criteri sociali di scelta previsti dalla legge o quelli sostitutivi eventualmente definiti dalle parti.

MALATTIA: CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Fermi restando i limiti di trattamento economico di malattia previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o di contratto di solidarietà, compete un trattamento economico, a integrazione dell'eventuale trattamento di malattia a carico dell'INPS, per i lavoratori a cui spetta, fino a raggiungere il medesimo trattamento globale netto riconosciuto ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà.

Art. 24 - Sospensione e interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino complessivamente 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino complessivamente 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore presso la sede di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni senza decorrenza della retribuzione né riconoscimento di indennità, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di mancato preavviso.

Art. 25 - Recuperi

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24, è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni Sindacali periferiche o tra le Direzioni e le Rappresentanze Sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 26 - Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito

incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui all'articolo 67.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Categoria	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1 [^] -2 [^] -3 [^]	5,09	7,62	8,24	33,04	33,67	36,20
4 [^] -5 [^]	6,03	9,49	10,16	39,66	40,34	43,79
superiore alla 5 [^]	6,94	11,41	12,03	46,12	46,74	51,20

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo gli importi espressi nella precedente tabella:

- nella prima colonna per 16 (16 ore - giorno lavorato);
- nella seconda e terza colonna per 24 (24 ore - giorno libero/festivo).

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali esistenti che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

Art. 27 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero adottato aziendali, nell'ambito dei cicli di orario settimanale o plurisettimanale di cui all'articolo 19.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e sarà contenuto nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, nonché per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'azienda potrà ricorrere al lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

- a) necessità connesse alla manutenzione, al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- b) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- c) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
- d) situazioni relative ad improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti;
- e) particolari situazioni dovute all'adempimento di pratiche di natura tecnico-amministrativa.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 250 o 260 ore annuali, di lavoro straordinario di cui al 3°, 4° e 5° comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione comandato per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria e per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue.

Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente art. 21 il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 128 ore annue. In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle rappresentanze sindacali unitarie, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle rappresentanze sindacali unitarie. Sono esenti da tale

informazione preventiva le attività di manutenzione, di installazione e di montaggio, per le quali è prevista una comunicazione a scopo informativo agli stessi organismi.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle svolte in funzione della realizzazione di cicli plurisettimanali di durata media pari a 40 ore.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 29.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, per il lavoro notturno e per il lavoro festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa sono le seguenti:

	Lavoro	
	non a turni	a turni
a) lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) lavoro notturno - fino alle ore 22	25%	25%
- oltre le ore 22	35%	25%
c) festivo	55%	55%
d) festivo con riposo compensativo *	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore *	35%	35%
g) straordinario notturno - prime 2 ore	50%	40%
- ore successive	50%	45%
h) notturno e festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%

* Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

l) straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore *	55%	50%

Le percentuali di maggiorazione sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata dividendo per 173 l'ammontare mensile e per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, della percentuale media contrattuale di cottimo.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario, così come definito in sede aziendale secondo i criteri indicati ai commi precedenti salvo casi di giustificati motivi di impedimenti individuali, aventi carattere transitorio ed eccezionale; in pari tempo nessun lavoratore può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie oltre i limiti stabiliti dal presente articolo **.

Banca ore

È istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 40 ore nell'anno solare. La Banca ore sarà utilizzabile per tutte le ore di straordinario prestate nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

A) Ai lavoratori che non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

B) Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione onnicomprensiva pari a quelle indicate nella seguente tabella da computarsi sulla retribuzione globale di fatto:

** Vedere All.1: "Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale".

	Lavoro	
	Non a turni	a turni
a) lavoro straordinario diurno	10%	10%
b) straordinario festivo oltre le 8 ore	27,5%	27,5%
c) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore*	17,5%	17,5%
d) straordinario notturno - prime 2 ore - ore successive	25% 25%	20% 22,5%
e) straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5%	32,5%
f) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore 2*	27,5%	25%

C) Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volerne il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

D) Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto e, successivamente, al termine dei primi sei mesi di attività.

E) Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui al presente articolo.

F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruite secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'articolo 20.

Le ore convertite in riposi restano accantonate in Banca ore fino a tutti i 24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario a cui si riferiscono; al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

* Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;

2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Art. 28 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per i lavoratori lavoranti in turni, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

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) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo 27 per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio o ad infortunio, compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 19, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Dichiarazioni a verbale

1. Le Parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente a integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

2. Ai lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2008 e che a tale data appartenevano alla categoria giuridica operaia, continua a essere corrisposta, in occasione di ciascuna festività infrasettimanale, una erogazione pari a 1 ora e 20'.

3. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ai lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2008 e che a tale data appartenevano alla categoria giuridica operaia, continua a essere corrisposta una erogazione pari a 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avviene con la retribuzione del mese di gennaio. Eventuali diverse modalità aziendali in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

4. In occasione della stesura definitiva del CCNL 22 luglio 2016, le Parti confermano di avere apportato alcune modifiche formali all'art. 29 in conformità alla loro autentica interpretazione dell'istituto delle "Festività", già previsto dal CCNL 1 ottobre 2013.

Le Parti concordano che, ai lavoratori di categoria operaia assunti dopo il 31 dicembre 2008 e ai quali, per qualsivoglia ragione, fosse stata corrisposta, dall'1 settembre 2013 al 31 marzo 2017, sia in occasione di ciascuna festività infrasettimanale che, quando l'Epifania cadeva di sabato o di domenica, con la retribuzione del mese di gennaio, una erogazione pari a 1 ora e 20' (o il compenso determinato in base alle eventuali diverse modalità aziendali in atto che la assorbivano, in tutto o in parte), la stessa non dovrà e potrà più essere trattenuta dalle spettanze economiche loro dovute.

A questi soli lavoratori, inoltre, tale erogazione (o il compenso di cui sopra) continuerà a essere corrisposta da marzo 2017 in poi e non risulterà assorbibile.

Art. 30 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Salvo quanto previsto dalle successive Norme transitorie, i lavoratori che maturano una anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più di ferie oltre le quattro settimane e i lavoratori che maturino una anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più di ferie oltre le quattro settimane, fermi restando i criteri di computo di cui al comma successivo.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi, a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'articolo 29 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto dell'intero periodo delle ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie di cui al primo comma, si concorderà il rinvio ad altra epoca nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Nel calcolo della retribuzione agli effetti del presente articolo per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo si terrà conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie, mentre per i concottimisti si terrà conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

Per ogni giornata di ferie la retribuzione dovuta al lavoratore è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Norme transitorie

1) Ai lavoratori ai quali è attribuita la categoria giuridica "operai", l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio, è conteggiata a partire dal 1° gennaio 2008 o dalla data di assunzione, se successiva.

2) In deroga al punto precedente, a decorrere dal 1° gennaio 2008 ai lavoratori ai quali è attribuita la categoria giuridica "operai", il giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane è comunque riconosciuto in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

Nota a verbale

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto a eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Dichiarazione Comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende valuteranno l'accoglimento, tenuto conto delle

esigenze tecnico-organizzative, delle richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

Nel caso di valutazione negativa, il lavoratore potrà richiedere un apposito incontro, anche con l'assistenza di un componente delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nel corso del quale l'azienda specificherà i motivi del diniego.

Art. 30 bis - Ferie e permessi solidali.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 e dall'art. 24, comma 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, anche al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, i lavoratori possono cedere volontariamente alle donne vittime di violenza di genere alle quali si applichi l'art. 58 bis del presente CCNL e ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:

- una quota delle ore convertite in riposi e accantonate nella Banca ore, ai sensi dell'art. 27;
- una quota delle ore di PAR nella propria disponibilità;
- una quota delle ore di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

I lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, previa produzione della certificazione comprovante: 1) l'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui al comma 1 dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, per le donne vittime di violenza alle quali si applichi l'art. 58 bis del presente CCNL; 2) lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie, i PAR e recuperi nella disponibilità del richiedente.

L'azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero di ore che intendono cedere.

L'azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente un numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D. Lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 e del Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/679 (GDPR).

La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.

Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo articolo e delle relative modalità di esercizio.

L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le Parti, in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.

L'azienda può comunque integrare, anche sulla base di accordi di secondo livello, quanto ceduto dai lavoratori.

Art. 31 - Anzianità dei lavoratori

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività e i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

Note a verbale

- 1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali e per i lavoratori in malattia, è regolata dalle norme di legge e di contratto.
- 2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

CAPITOLO SESTO

RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 32 - Retribuzione: composizione e definizioni

I lavoratori sono retribuiti a economia o con una delle seguenti forme di retribuzione:

- a) cottimo individuale;
- b) cottimo collettivo;
- c) con altre forme di retribuzione a rendimento determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Elementi della retribuzione normale mensile, sono i seguenti:

- 1) la paga mensile (minimo contrattuale, sovraminimo collettivo di categoria per la 1° categoria, elemento retributivo aggiuntivo nell'8° e 9° categoria);
- 2) gli aumenti periodici di anzianità.

La misura della retribuzione normale mensile per ciascun livello è indicata in dettaglio nella relativa tabella. Essa costituisce la "retribuzione fissa".

Nota a verbale

Le parti precisano che sono escluse dalla determinazione della paga globale di fatto:

- *i premi di produttività o di risultato variabili;*
- *i ratei e/o l'indennità di ferie e permessi non goduti;*
- *le indennità risarcitorie, l'indennità di mensa avente carattere convenzionale;*
- *le gratificazioni straordinarie o una tantum*

Art. 33 - Cottimo

1) Nei casi in cui, allo scopo di consentire l'incremento della produzione, la valutazione della prestazione di un lavoratore o di una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato delle misurazioni, o di criteri sostitutivi a stima, dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione di lavoro o anche sia richiesta la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro a economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento (come nel caso di linee a catena, a flusso continuo, giostre, catene, circuiti, ecc.) soggette alla disciplina del lavoro a cottimo in quanto tecnicamente applicabile.

2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire al lavoratore di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base indicate accanto alle rispettive categorie:

<i>Categorie</i>	<i>Percentuali</i>
1 ^a	1%
2 ^a	1%
3 ^a	1,1%
4 ^a	1,1%
5 ^a	1,2%
6 ^a	1,2%

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

4) L'azienda, tramite la sua associazione sindacale, comunicherà alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori il sistema di cottimo in vigore in tutti i suoi elementi costitutivi. Le comunicazioni formeranno oggetto di esame da parte delle stesse Organizzazioni che potranno richiedere ulteriori informazioni e chiarimenti ed avanzare contestazioni di merito.

5) Nel caso di modifiche anche parziali dei cottimi di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto (es.: metodi di rilevazione dei tempi, coefficienti di maggiorazione, determinazione dell'utile di cottimo) oppure di introduzione di nuovi sistemi, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione ai sindacati provinciali dei lavoratori.

6) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo o a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

7) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente, non si effettua la rilevazione dei tempi.

8) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa, i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

9) Il periodo di assestamento delle nuove tariffe di cottimo sarà concordato tra le Parti interessate. Ove il periodo di assestamento superi la durata di un mese potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

10) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al guadagno di cottimo realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

11) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto dai commi 12 e 13.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate, allorché sia superato il periodo di assestamento, solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro. In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo, in più o in meno, che le modifiche stesse avranno determinato; l'azienda è tenuta a dimostrare che essa ha proceduto a variare solamente i tempi delle operazioni elementari sostitutive o variate. La tariffa modificata è da considerarsi come nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro (ad es. variazioni nelle caratteristiche del materiale), verranno mutate le condizioni di emissione in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione.

14) Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, gli Organismi sindacali aziendali potranno intervenire presso la Direzione per accertarne le cause. Ove risulti dagli accertamenti che esse non sono imputabili al lavoratore o ai lavoratori interessati, potrà seguire un esame di merito in sede sindacale allo scopo di concordare le integrazioni di guadagno e di evitare che tali cadute abbiano a ripetersi successivamente.

15) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del

guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal punto 10 del presente articolo.

17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Il lavoratore adibito continuativamente a lavorazioni a cottimo trasferito temporaneamente nel corso della giornata, per esigenze dell'azienda ad un lavoro ad economia, ha diritto ad un utile di cottimo pari alla media dei suoi guadagni di cottimo dell'ultimo trimestre.

20) I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente collegati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo o ad altra forma di incentivo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda e verrà concordata in sede sindacale. Qualora trasformazioni della situazione tecnica organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione delle misure di partecipazione al cottimo, le stesse saranno preventivamente concordate tra l'azienda ed i sindacati provinciali.

21) I reclami relativi alla materia dei cottimi saranno presentati dal lavoratore ai capi incaricati dalla Direzione aziendale o direttamente agli Organismi Sindacali aziendali, mentre in caso di contestazioni plurime o riguardanti operai collegati a cottimi collettivi e ad altre forme di incentivo, il reclamo dovrà essere presentato direttamente agli Organismi Aziendali sindacali. Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto immediato seguito o il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla direzione aziendale tramite gli organismi sindacali aziendali perché venga esperito il tentativo di conciliazione. Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi. Nel caso di mancato accordo, la controversia sarà esaminata, entro i 15 giorni successivi, tra l'azienda e l'Organizzazione Sindacale territoriale a cui aderisce il lavoratore.

Art. 34 - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc.

Dichiarazione delle Parti

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 ai quali si applica la categoria giuridica "Operai", con la retribuzione del mese di dicembre, è riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

Art. 35 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine del mese. Sono fatte salve le prassi aziendali comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative), all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione di fatto e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore della quietanza per la somma corrisposta.

Qualora l'azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze dovute al lavoratore decorreranno di pieno diritto a favore dello stesso gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di riferimento con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza.

In tale caso il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento previsto per il licenziamento compresa la indennità di

mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

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.

categorie	Minimo al 1° giugno 2020	1° giugno 2021		1° giugno 2022		1° giugno 2023		Totale incrementi
		incrementi	nuovi minimi	incrementi	nuovi minimi	incrementi	nuovi minimi	
9^	2.555,05	36,18	2.591,23	36,18	2.627,41	38,97	2.666,38	111,33
8^	2.298,21	32,55	2.330,76	32,55	2.363,31	35,05	2.398,36	100,15
7^	2.113,00	29,92	2.142,92	29,92	2.172,84	32,23	2.205,07	92,07
6^	1.969,07	27,89	1.996,96	27,89	2.024,85	30,03	2.054,88	85,81
5^	1.835,89	26,00	1.861,89	26,00	1.887,89	28,00	1.915,89	80,00
4^	1.714,05	24,27	1.738,32	24,27	1.762,59	26,14	1.788,73	74,68
3^	1.642,32	23,26	1.665,58	23,26	1.688,84	25,05	1.713,89	71,57
2^	1.481,00	20,97	1.501,97	20,97	1.522,94	22,59	1.545,53	64,53
1^	1.341,00	18,99	1.359,99	Categoria eliminata				

Ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili.

Ai lavoratori inquadrati nell'8ª e nella 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

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
1 ^a	18,49
2 ^a	21,59
3 ^a	25,05
4 ^a	26,75
5 ^a	29,64
6 ^a	32,43
7 ^a	36,41
8 ^a	40,95
9 ^a	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.

Norme transitorie

1) I lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 già inquadrati come "Impiegati" proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al primo comma del presente articolo. Per quelli maturati vale quanto previsto alle successive lettera a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi

<i>Categorie</i>	<i>Incrementi unitari in Euro dal 1° gennaio 2001</i>
2 ^a	0,61
3 ^a	0,75
4 ^a	0,77
5 ^a	0,88
6 ^a	0,95
7 ^a	1,07
8 ^a	1,17
9 ^a	1,37

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 fino al:

- 31 dicembre 1983 dai lavoratori inquadrati nella 9^a categoria;
- 31 dicembre 1984 dai lavoratori inquadrati nella 8^a categoria;
- 31 gennaio 1987 dai lavoratori inquadrati nella 7^a, 6^a e 5^a categoria;
- 30 aprile 1988 dai lavoratori inquadrati nella 4^a categoria;
- 30 aprile 1989 dai lavoratori inquadrati nella 3^a categoria;
- 31 dicembre 1990 dai lavoratori inquadrati nella 2^a categoria;

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

2) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 e già inquadrati come "Intermedi".

A) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

5 ^a	€ 0,88
6 ^a	€ 0,96

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

B) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e sino al 31 gennaio 1987 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

C) Gli aumenti periodici maturati dopo il 31 gennaio 1987 saranno ragguagliati agli importi di cui alla Tabella contenuta nel presente articolo.

3) Altri lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 saranno congelati in cifra derivante anche dalla rivalutazione dei medesimi sul minimo tabellare in vigore al 15 luglio 1979 maggiorato di € 10,33 mensili e costituiranno apposito elemento

retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le Parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

4) Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;

- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm rinunciano reciprocamente a ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età.

Fim e Uilm si impegnano anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

5) A decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 0,77 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 ai lavoratori di cui alla presente parte prima, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

Art. 38 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti; in entrambi i casi ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e assicurativi e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le Parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposte al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente a integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 39 - Mense aziendali

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali od aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e legge 8 agosto 1992, n. 359, e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa, sostenuto dal datore di lavoro, non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 40 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni territoriali e le organizzazioni sindacali locali per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 m. di altezza) o inviati o che già prestino attività nel sottosuolo.

Art. 41 - Indennità per disagiata sede

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5, ove l'azienda non provveda in modo idoneo al

trasporto, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 42 - Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 43 - Premio di risultato

La contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle Rappresentanze Sindacali Unitarie entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati. Avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alle Rappresentanze Sindacali Unitarie informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

L'ammontare del premio avrà la caratteristica di non determinabilità a priori e, in base ai criteri concordati, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

L'erogazione avverrà, di norma a consuntivo, secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Art. 44 - Elemento retributivo annuo

L'elemento retributivo annuo di cui al punto III "Contrattazione di secondo livello" è corrisposto con la retribuzione del mese di giugno, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, antecedente il momento di corresponsione dell'elemento retributivo annuo, tale importo sarà corrisposto, fermi restandone i criteri di maturazione, all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento retributivo in questione sarà a ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti, quale mero parametro di quantificazione dell'istituto.

Art. 45 - Reclami sulla retribuzione

Eventuali reclami sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sul prospetto paga e sulla validità della moneta saranno presi in considerazione se fatti all'atto del pagamento.

I reclami relativi agli errori di computo saranno presi in considerazione solo se presentati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento.

Nel caso che l'errore sia accertato, l'azienda provvederà al pagamento della relativa differenza.

Art. 46 - Welfare integrativo e bilateralità

Le Parti convengono che una valida bilateralità possa contribuire a qualificare le relazioni industriali e un compiuto sistema partecipativo per migliorare le condizioni di imprese e lavoratori attraverso la definizione di strumenti messi a loro disposizione.

In tale ambito si identifica come prioritario elemento di impegno bilaterale il welfare integrativo, finalizzato ad una maggiore sicurezza sociale dei lavoratori e contemporaneamente strumento per la competitività dell'impresa.

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 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.

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.

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. 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

Le Parti precisano che:

- le date del 1° settembre di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare;
- i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda;
- a livello territoriale potranno essere previste modalità specifiche di utilizzo degli strumenti di welfare.

STRUMENTI DI WELFARE - ESEMPLIFICAZIONI

OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI	
<p>– <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR</p> <p>– <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti</p> <p>– <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico</p> <p>– <u>Modalità di erogazione</u> (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati • Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore) • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto) 	
FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	<p>– Corsi extraprofessionali</p> <p>– Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)</p> <p>– Servizi di orientamento allo studio</p>
RICREAZIONE	<p>– Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...</p> <p>– Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...</p> <p>– Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...</p> <p>– Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza</p> <p>– Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze</p> <p>– Attività culturali (mostre e musei)</p> <p>– Biblioteche</p> <p>– Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...)</p>
ASSISTENZA SOCIALE	<p>– Assistenza domiciliare</p> <p>– Badanti</p> <p>– Case di riposo (R.S.A.)</p>
ASSISTENZA SANITARIA	<p>– Checkup medici</p> <p>– Visite specialistiche</p> <p>– Cure odontoiatriche</p> <p>– Terapie e riabilitazione</p> <p>– Sportello ascolto psicologico</p>
CULTO	<p>– Pellegrinaggi (pacchetti completi)</p>

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L' ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

- Riferimento normativo: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
 - E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

<p>Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
<p>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
<p>Ludoteche e centri estivi e invernali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche

Borse di studio	– Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti – Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) – Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)	– Badanti – Assistenza domiciliare – Case di riposo (R.S.A.) – Case di cura

BENI E SERVIZI IN NATURA	
<p>– <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 3 del TUIR</p> <p>– <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui (per il 2021 l'importo massimo esente è pari a € 516,46 ex art. 6-quinquies del d.l. n. 41/2021, convertito in legge n. 69/2021);</p> <p><u>ATTENZIONE</u>: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione</p> <p>– <u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti</p> <p>– <u>Modalità di erogazione</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi 	
ESEMPLIFICAZIONI	
<p>– Buoni spesa per generi alimentari</p> <p>– Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)</p> <p>– Buoni spesa per acquisti vari</p> <p>– Buoni carburante</p> <p>– Ricariche telefoniche</p>	

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO
per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. d) del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
 - Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore

ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. d-bis del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Servizi di abbonamento: per trasporto locale, regionale, interregionale
- Soggetti beneficiari: dipendenti e familiari fiscalmente a carico
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
 - Anticipo/Acquisto/Rimborso per il costo degli abbonamenti;
 - Sono ricompresi nella norma solo gli abbonamenti che non consentano un uso episodico del mezzo di trasporto pubblico: sono esclusi titoli di viaggio con durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera e carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto al trasporto (Es. carte turistiche con diritto all'uso dei mezzi ed entrate in musei)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1) ISCRIZIONE

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al fondo negoziale di previdenza complementare che sarà individuato dalle parti stipulanti. Fino ad allora, dovrà ritenersi fondo di riferimento sia il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data di stipula del presente CCNL, che uno dei fondi chiusi previsti dagli altri vigenti CCNL applicati nel settore industria metalmeccanica e di cui sono Parti firmatarie anche le Organizzazioni sindacali FIM-CISL e UILM-UIL.

2) CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota raggugliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8^a e la 9^a categoria, di seguito denominato "retribuzione convenzionale previdenza complementare", pari:

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000, per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% per i soli lavoratori che contribuiscono con almeno pari aliquota;
- al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2022, a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non hanno compiuto i 35 anni e che aderiscono per la prima volta alla previdenza complementare (circostanza attestata dal Modello TFR 2), l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento, prescelto tra quelli di cui al primo comma, un contributo una tantum di 120 euro, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.

3) CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

- A) I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota minima, pari alle seguenti percentuali, raggugliate alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare":

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- 1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000.

Resta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi della normativa vigente, di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, ragguagliata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione TFR".

4) QUOTA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A favore dei medesimi lavoratori, l'azienda verserà il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione al fondo per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR, così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al fondo negoziale di previdenza complementare di riferimento di cui al primo comma.

Al fine di favorire l'adesione alla previdenza complementare, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, di regola una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori materiale informativo contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione.

Tale materiale sarà predisposto dalle Parti siglanti il presente CCNL e reso disponibile sul sito contrattopmi.it.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della previdenza complementare.

5) CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Contributo a carico dell'azienda e contributo minimo a carico del lavoratore

Il contributo a carico dell'azienda ed il contributo minimo a carico del lavoratore sono calcolati su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la "retribuzione convenzionale previdenza complementare".

Ai fini del calcolo delle ore mensili sono considerate utili:

- 1) le ore ordinarie di effettiva prestazione, ovvero 173 ore mensili al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite;
- 2) le ore non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto questo trattamento ad esclusione di:

- a) festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;
- b) ex festività del 4 novembre;
- c) indennità sostitutiva di ferie;
- d) permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;
- e) indennità di mancato preavviso;

3) le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti da altri enti, ad esclusione di:

- a) cassa integrazione guadagni;
- b) maternità facoltativa;
- c) malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Maggior contributo facoltativo a carico del lavoratore

Il maggior contributo facoltativo a carico del lavoratore, da lui scelto, è calcolato sulla retribuzione utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto ("retribuzione TFR").

6) TRASMISSIONE DELLE DOMANDE DI ADESIONE

Le aziende sono tenute a trasmettere al fondo negoziale di previdenza complementare individuato dalle parti stipulanti le domande raccolte entro la fine del mese successivo all'iscrizione.

7) NORMA DI RINVIO

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti.

SANITA' INTEGRATIVA

PMISalute è il fondo sanitario integrativo costituito da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM. PMI Salute ha il compito di erogare prestazioni sanitarie integrative rispetto a quanto fornito dal SSN.

Dal 1° gennaio 2019, il fondo sanitario è finanziato dalle imprese con una contribuzione pari a 12,00 euro mensili a loro carico per ogni lavoratore.

La contribuzione mensile è dovuta in misura piena anche nei casi di:

- lavoro a tempo parziale;
- assenza per malattia e infortunio sul lavoro;
- congedo di maternità, paternità e parentale;
- sospensione durante la quale è corrisposta un'integrazione della retribuzione a carico dell'azienda;
- integrazioni salariali di qualsiasi tipologia;
- lavoratori distaccati all'estero qualora il lavoratore e/o i suoi familiari fiscalmente a carico non godano di una polizza sanitaria predisposta dall'azienda.

La contribuzione è comprensiva delle coperture per il lavoratore e per i familiari fiscalmente a carico, ivi comprese le unioni civili e le convivenze di fatto di cui alla legge n. 76 del 20 maggio 2016 con gli stessi limiti di reddito.

Il versamento per la gestione di PMISalute è mensile.

Le aziende iscrivono obbligatoriamente a PMI salute tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, con l'eccezione dei lavoratori intermittenti.

I lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2017 sono iscritti a PMISalute con effetto dalla data di assunzione e possono manifestare la rinuncia all'iscrizione, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro entro la fine del mese di assunzione.

Successivamente al primo mese di assunzione, la facoltà di recesso è disciplinata dal Regolamento del Fondo.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali e aziendali e le forme equivalenti di miglior favore in materia di assistenza sanitaria.

Le Parti favoriranno l'applicazione della sanità integrativa qui istituita, a tutto il comparto delle piccole e medie imprese della manifattura e dei servizi connessi, in modo da garantire uguaglianza di trattamento, maggiore sicurezza sociale a tutti i lavoratori del comparto stesso e contenimento delle spese di gestione, in

un'ottica di attenzione condivisa al costo del lavoro, quale fattore fondamentale di competitività.

L'omesso versamento della contribuzione prevista e l'omessa iscrizione dei lavoratori in forza a PMISalute costituiscono inadempimento contrattuale.

PERIODO DI PROVA

In caso di assunzione con periodo di prova, l'iscrizione obbligatoria a PMI SALUTE è prevista al suo superamento; di conseguenza, la stessa avrà effetto dal giorno successivo a tale superamento ed i lavoratori potranno manifestare la rinuncia all'iscrizione, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro, entro i 30 giorni successivi.

PERIODI DI ASPETTATIVA

Non è dovuta alcuna contribuzione durante i periodi di aspettativa non retribuita (periodi durante i quali si ha la sospensione del rapporto di lavoro a qualsiasi effetto, senza integrazione alcuna), fatta salva per il lavoratore la facoltà di proseguire volontariamente, con onere di 12 euro/mese completamente a suo carico.

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO

- Fino al 31 dicembre 2021:

in caso di interruzione del rapporto di lavoro in corso d'anno per qualsiasi causa intervenuta (escluso il decesso) la copertura sanitaria è operante fino alla scadenza della prima annualità assicurativa successiva alla data di interruzione effettiva del rapporto di lavoro (ore 24.00). Pertanto in sede di effettuazione dei conteggi di chiusura del rapporto di lavoro l'azienda dovrà provvedere a prelevare e a versare in unica soluzione le quote del contributo annuo residuo applicando le seguenti disposizioni:

- in caso di dimissioni, non per giusta causa, il contributo sarà totalmente a carico del dipendente (compresa quota azienda);
- in caso di licenziamento, non per giusta causa, il contributo sarà totalmente a carico dell'azienda (compresa quota dipendente);
- in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il contributo residuo annuale sarà a carico delle parti in base agli importi dalle stesse dovuti secondo le regole generali di ripartizione tra azienda e dipendente;
- in caso di decesso, l'adesione e il pagamento della contribuzione e le corrispondenti prestazioni cesseranno l'ultimo giorno del trimestre nel

quale termina il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità. In questa ipotesi il datore di lavoro tratterà dalle competenze di fine rapporto del lavoratore i ratei dell'intera contribuzione relativi ai mesi non coperti da retribuzione.

- A decorrere dal 1° gennaio 2022, in caso di:
 - interruzione del rapporto di lavoro la copertura sanitaria e il relativo obbligo di contribuzione al Fondo sono operanti fino al termine del mese nel corso del quale avviene la cessazione;
 - licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi degli artt. 3, seconda parte, e 7 della Legge 15/07/1966, n. 604, o di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23/07/1991, n. 223, la contribuzione sarà dovuta per un ulteriore periodo di 12 mesi e dovrà essere versata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, con le modalità e le procedure indicate dal Fondo. In tali casi, per i 12 mesi successivi alla cessazione, il Fondo garantirà la copertura sanitaria.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'iscrizione obbligatoria a PMISalute per i lavoratori con contratto a tempo determinato, superato il periodo di prova e fatta salva la rinuncia da parte del lavoratore, avverrà solo in presenza di una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno 5 mesi.

La regolamentazione sopra riportata non ha efficacia nei confronti dei lavoratori assunti con il contratto "Socrate" per l'occupazione, di cui alla disciplina speciale prevista dall'art. 4 del presente CCNL.

Nota congiunta a verbale

Le parti firmatarie della presente intesa si attiveranno nei confronti del Fondo PMI Salute affinché, entro l'anno corrente valuti la possibilità di garantire la copertura sanitaria, per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto, ai lavoratori licenziati non per giusta causa e dipendenti da aziende sottoposte a procedure concorsuali, con oneri a carico del Fondo.

Inoltre le parti chiederanno al Fondo di verificare la possibilità di garantire la copertura sanitaria ai lavoratori ex iscritti al Fondo da almeno due anni e pensionati, con contribuzione a loro carico.

CAPITOLO SETTIMO

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

Art. 47 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure del pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo articolo 48.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore, se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto ai fini del trattamento economico dall'art. 48,

operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) 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, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni sul lavoro, fatta salva la nota a verbale qui di seguito riportata e secondo le procedure previste dall'ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidati direttamente all'azienda.

Nota a verbale

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il pagamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

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 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 composto 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.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

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.

ASPETTATIVA

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente il lavoratore potrà usufruire, se previamente richiesto in forma scritta, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore a 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;

- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;

- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia *ex novo* in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Indipendentemente da quanto previsto al 4° comma del presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;

- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dalla penalizzazione le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il *day hospital*, a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

EFFETTI DELL'ASSENZA PER MALATTIA SUGLI ALTRI ISTITUTI

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell'art. 30 ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

NORME FINALI

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione riguardante la conservazione del posto di lavoro.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti. Per tali casi, su richiesta dell'interessato, il periodo di aspettativa innanzi previsto, pari a 24 mesi, può essere prolungato fino a ulteriori 24 mesi.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati come "Operai" e "Intermedi".

Il lavoratore dovrà, oltre che rispettare i termini della certificazione e comunicazione e gli obblighi di reperibilità, adottare comportamenti che permettano l'effettivo pieno recupero psicofisico prescritto dal medico.

Nel caso di comportamenti fraudolenti o impropri, oltre all'applicazione di quanto previsto all'art. 67 sui provvedimenti disciplinari a carico del lavoratore, si prevede l'informazione all'Ordine dei medici del territorio per gli interventi di competenza.

Art. 49 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e alle lavoratrici non in prova, un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Nota a Verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli appartenenti alle categorie giuridica "Operai" e contrattuale "Intermedi".

Art. 50 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente, nei 5 mesi di durata del congedo di maternità (artt. 16 e 20 del d.lgs. n. 151/2001), sarà corrisposta, ad integrazione di quanto previsto dalla legge, l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria:

- sarà corrisposta, a integrazione di quanto previsto dalla legislazione, una retribuzione pari al 100% dell'intera retribuzione globale per un altro mese;
- per l'ulteriore periodo, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge ovvero, laddove esistente, in sede aziendale.

Art. 51 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'art. 1, comma 339, della legge n. 228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/Ue e dall'art. 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 Giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi dodici anni di età hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile, di norma entro i primi 15 giorni del mese immediatamente precedente quello di riferimento, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Per ciascun mese la modalità di fruizione dei permessi richiesta dovrà essere alternativamente a periodo continuativo, a giornate o a ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso di utilizzo del congedo su base giornaliera o oraria il genitore è tenuto a preavvertire l'azienda entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a gruppi minimi di due ore. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui 365,25: 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue: 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari a un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari a un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari a un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

Il valore economico della singola ora di congedo equivale a un centosettantatreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nei mesi di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'Inps nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'Inps, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

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 di 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.

**Art. 52 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione
allo sviluppo**

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o di richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Qualora il lavoratore, chiamato alle armi, presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi, il suddetto periodo è considerato utile ai fini del computo dell'anzianità per il raggiungimento dei maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per le misure delle ferie e del trattamento di malattia.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli spettano, in forza delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alle relative indennità sostitutive.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Note a verbale

1) Confimi Impresa Meccanica si impegna affinché le direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, per potere espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 53 - Diritto allo studio e alla formazione professionale

DIRITTO ALLO STUDIO

Dal 1° gennaio 2012 è determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio qui disciplinato, moltiplicando 16 per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui al presente articolo non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendano frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/04/08, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20/12/12 e recepito dal decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13/02/13, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	Tipologia corsi (1)	Istituti erogatori	Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1	Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.	Centri Provinciali di Istruzione per gli Adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007.	250 ore triennali	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore (2).
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ.	Istituti di Istruzione e istituzioni formative del sistema di IeFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.	150 ore triennali.	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore (3).
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).	Università. ITS.	150 ore triennali.	

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono

considerati esami tutte le cosiddette prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

A richiesta dell'azienda il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al presente articolo.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori sopra elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'art. 56, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

(1) Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato.

(2) È possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.

(3) È possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali

Livello EQF	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I riciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o Regioni a seconda del canale di assolvimento scelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali percorsi di IeFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di IeFP (4)
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP (5)
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta (formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFA)
7	Laurea Magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFA)

	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione (I)	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - (CFA)
	Diploma di perfezionamento o master (I)	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFA)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

	Diploma accademico di specializzazione (II)	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFA)
	Diploma di perfezionamento o master (II)	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFA)

(4) L'attestato può essere ottenuto anche presso gli istituti Professionali di Stato, in regime di sussidiarietà, ovvero in apprendistato qualifica per giovani di età superiore ai 15 anni.

(5) Il diploma può essere conseguito anche presso gli Istituti Professionali di Stato, in regime di sussidiarietà, ovvero in apprendistato per giovani di età superiore ai 15 anni.»

FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata, inclusa anche la formazione proposta dall'Azienda, della quale dovrà darne preventiva informazione alla RSU.

A far data dalla data di stipula del presente CCNL, le aziende offriranno ai lavoratori in forza, nell'arco del triennio di durata del CCNL, percorsi di formazione continua, anche in modalità in affiancamento e on the job, della durata di 24 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali, anche con il coinvolgimento della RSU, realizzabili secondo i programmi formativi definiti dalle parti, in sede di commissione aziendale e/o di commissione territoriale, per iniziative formative finalizzate

all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.

Le parti potranno altresì convenire di aderire a progetti territoriali o settoriali offerti da soggetti formatori quali:

- enti paritetici di formazione professionale;
- enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative, salvo diversa intesa aziendale, non dovranno superare il 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le ore eventualmente non fruite dal lavoratore per ragioni connesse a sue assenze continuative di durata pari almeno a 5 mesi o ad esigenze tecnico-organizzative delle imprese, saranno cumulabili con le ore di competenza nel triennio successivo.

La formazione prevista per il periodo 2017-2020 non portata a compimento per ragioni connesse al fenomeno pandemico legato al Covid-19 dovrà essere offerta ai lavoratori interessati entro il triennio successivo.

Le competenze acquisite saranno registrate all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e dovranno essere altresì registrate.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo sarà oggetto di informativa annuale alla RSU e alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il presente articolo sulla formazione professionale e continua non assolve agli obblighi sulla prevenzione e la sicurezza, e quindi sono fatte salve le ore utilizzate per la formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D. Lgs. n. 81 del 2008.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui al presente articolo, porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie, oltre a quelle delle imprese direttamente interessate.

Art. 54 - Patto formativo

Le parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese.

Convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Per favorire la realizzazione di tali programmi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati stipuleranno pertanto specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

In ogni caso, qualora un lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro di un intervento formativo, il cui onere sia stato sostenuto interamente dall'impresa, il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui all'art. 68, come di seguito specificato:

Categorie	Formazione da 40 a 80 ore	Formazione \square 80 ore
Fino alla 4 ^a categoria	20 giorni	1 mese
5 ^a e 6 ^a categoria	1 mese	1,5 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a categoria	1,5 mese	2 mesi

Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'articolo 53 il presente articolo non troverà applicazione.

Art. 55 - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'articolo 53 salvo quanto previsto dal punto B) del medesimo articolo.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'articolo 56 i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente proquota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 56 - Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di

laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In presenza di esigenze aziendali di aggiornamento e riqualificazione del personale che comportino la programmazione di interventi formativi mirati, la Direzione aziendale ne darà informazione alle RSU in appositi incontri.

Art. 57 - Permessi per eventi e cause particolari - permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale ed evitare e/o ridurre al minimo i disagi al personale in servizio, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

Art. 58 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

La suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il

beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rsu su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma primo, della legge 8 marzo 2000 n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 58-bis - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui dell'art. 53 del presente CCNL, in materia di formazione continua nei casi di assenza continuativa. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e nell'eventuale utilizzo di ferie e permessi solidali.

Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, entro tre anni dalla data di rientro in servizio, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Art. 58-ter - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui in allegato B dell'Accordo Quadro del 21 dicembre 2016 tra CONFIMI e CGIL, CISL, UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e di favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dal Comitato Paritetico Tecnico Scientifico di cui al capitolo 1° del CCNL nell'ambito della propria attività di promozione.

Allegato B

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

Art. 59 - Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

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

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

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

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

Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

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

CAPITOLO OTTAVO

AMBIENTE DI LAVORO

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 RLS RSPP, tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali sui sistemi e sulle 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 guasti¹.

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.

¹

Vedesi verbale di intesa di cui all'allegato 6 del presente CCNL

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, costituiscono obiettivi condivisi dall'azienda e dai lavoratori, 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 Rsu, 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 RLS 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, etc.), 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 RLS.

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 e istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed 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 RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, 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 ridurre l'incidenza.

Potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la Rsu, 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 RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS 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, 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. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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 dal 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 RSPP e RLS, 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 RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

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 RLS, 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 RLS.

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. 61 - Indumenti di lavoro

Il lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto alla azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

CAPITOLO NONO

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 62 - Doveri delle Parti

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro;
- 3) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- 5) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- 6) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 7) osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- 8) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 9) astenersi dal promuovere o eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;
- 10) mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti le aziende adotteranno le iniziative proposte dal Comitato tecnico scientifico.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltreché al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art. 63 - Consegna e conservazione materiali e utensili - Danni alla lavorazione

Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità, informandone tempestivamente il suo superiore diretto e la direzione dell'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore, prima di lasciare il servizio, deve restituire quanto è stato a lui affidato.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto quanto di sua proprietà, onde poterlo asportare.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti a lui consegnati, sempreché ciò sia imputabile a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto; qualunque variante fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi dei danni subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Art. 63 bis - Sistemi informatici e telematici – Strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa – Strumenti di registrazione delle entrate e delle presenze

La diffusione dei sistemi informatici e telematici aziendali, nonché degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, presuppone un utilizzo responsabile degli stessi da parte del singolo dipendente in conformità alle norme aziendali e di legge sulla tutela delle notizie riservate e della privacy.

Ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, l'introduzione di sistemi e di strumenti informatici e telematici sarà oggetto di accordo, laddove previsto, ovvero di esame congiunto con la Rsu, laddove presenti, assistite dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

La dotazione ai lavoratori degli strumenti da utilizzare per rendere la prestazione lavorativa e l'adozione di sistemi di registrazione degli accessi e delle presenze, saranno oggetto di preventiva e adeguata informazione ai lavoratori relativamente alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Un utilizzo a fini personali di tali strumenti va preventivamente autorizzato e in ogni caso vanno evitati utilizzi impropri o in violazione alle norme di legge.

Gli strumenti di registrazione delle entrate e delle presenze devono essere utilizzati nel rispetto delle norme di comportamento generali.

L'azienda, nel rispetto del Codice della privacy (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni) nonché degli obblighi previsti dal disciplinare tecnico sulle misure minime di sicurezza allegato allo stesso Codice e in aderenza alle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 1 dell'art. 23 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (fornendo quindi ai lavoratori adeguata informazione circa le modalità d'uso), potrà controllare eventuali abusi.

Il Comitato paritetico di cui al Capitolo Primo del presente definirà schemi di regolamento a cui le aziende potranno ispirarsi.

La violazione delle norme in materia e un utilizzo improprio verrà considerata, fermo restando eventuali profili di carattere penale, violazione contrattuale e come tale perseguita ai sensi dell'art. 67 del presente contratto.

A seconda della gravità del comportamento messo in atto i provvedimenti disciplinari verranno opportunamente graduati, fino a prevedere il licenziamento nel caso di gravi danni per l'azienda e/o gravi lesioni della privacy e della dignità personali.

Art. 64 - Visite di inventario e controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 65 - Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico.

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 CCNL.

Art. 66 - Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo tra le Parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali unitarie e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sulla applicazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Confimi Impresa Meccanica, e in caso di mancato accordo, dalle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla Confimi Impresa Meccanica a livello nazionale.

CAPITOLO DECIMO

NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 - Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'articolo 62 comporteranno l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Resta fermo l'obbligo di affissione del codice disciplinare di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'articolo 62 possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione minima tabellare;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e la entità degli stessi:

A) RIMPROVERO VERBALE

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

B) RIMPROVERO SCRITTO

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 1 giorno.

C) MULTA

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore a 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) l'utilizzo, non previamente autorizzato, di dispositivi personali di comunicazione esterna - quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, smartphone e tablet - durante l'orario di lavoro;
- 7) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino a un massimo di 3 giorni.

D) SOSPENSIONE

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 4;

- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) LICENZIAMENTO

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, e in particolare per:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti o comunque che implichino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione, verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza a ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;

- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della presente lettera, ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a 8 (otto) giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 8 (otto) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato a effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo a un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

È fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4) della lettera E), Licenziamento, le Parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

Art. 68 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Nell'ambito dei periodi temporali massimi, di seguito previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di preavviso.

Anni di servizio	9 ^a , 8 ^a e 7 ^a cat. prof.	6 ^a , 5 ^a e 4 ^a cat. prof.	2 ^a e 3 ^a cat. prof.	1 ^a cat. prof.
fino 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
oltre 5 e fino 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito

Anni di servizio	9 ^a , 8 ^a e 7 ^a cat. prof.	6 ^a , 5 ^a e 4 ^a cat. Prof.	2 ^a e 3 ^a cat. prof.	1 ^a cat. prof.
fino 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
oltre 5 e fino 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
oltre 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Le parti potranno, comunque, concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni (fatto salvo quanto sotto riportato) e il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, previste dall'art. 26 del D. Lgs. N. 151/2015, e su appositi moduli trasmessi, anche per il tramite dei soggetti abilitati (tra gli altri, gli Ispettorati Territoriali del Lavoro e le Organizzazioni sindacali), al datore di lavoro e alla ITL competente.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 69 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 68 e 70 saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del c.c., così come modificato dalla sentenza 19 gennaio 1972, n. 8 della Corte Costituzionale.

Art. 70 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del c.c., convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni,

afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norme transitorie

- 1) Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- 2) Per i lavoratori con qualifica giuridica operaia per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le seguenti norme.
 - 1) Per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1962:
- ore 80 per ciascun anno di servizio prestato.
 - 2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1963, sino al 31 dicembre 1968:
 - a) ore 80 per ciascun anno fino al 10° compiuto;
 - b) ore 86 e minuti 40 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° anno compiuto;
 - c) ore 100 per ciascuno dei successivi oltre il 15° anno compiuto.
 - 3) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1969, sino al 31 dicembre 1969:
 - a) ore 80 per il 1° anno compiuto;
 - b) ore 83 e minuti 20 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;
 - c) ore 125 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.
 - 4) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1970 sino al 31 dicembre 1973:
 - a) ore 80 per il 1° anno compiuto;
 - b) ore 97 e minuti 30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;
 - c) ore 145 e minuti 50 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.
 - 5) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:
 - a) ore 100 per ciascun anno sino al 10° anno compiuto;
 - b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia e i premi di produzione saranno conteggiati nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità di anzianità.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate.

a) ore 100 per ciascun anno di anzianità di servizio sino al 10° anno compiuto;

b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 valgono le norme che si riportano di seguito:

1) Per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1962:

- ore 80 per ciascun anno di servizio prestato.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1963, sino al 31 dicembre 1968:

a) ore 80 per ciascun anno fino al 10° compiuto;

b) ore 86 e minuti 40 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° anno compiuto;

c) ore 100 per ciascuno dei successivi oltre il 15° anno compiuto.

3) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1969, sino al 31 dicembre 1969:

a) ore 80 per il 1° anno compiuto;

b) ore 83 e minuti 20 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;

c) ore 125 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

4) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1970 sino al 31 dicembre 1973:

a) ore 80 per il 1° anno compiuto;

b) ore 97 e minuti 30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;

c) ore 145 e minuti 50 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

5) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

a) ore 100 per ciascun anno sino al 10° anno compiuto;

b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche della anzianità di servizio in precedenza maturata.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia e i premi di produzione saranno conteggiati nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità di anzianità.

- 3) Per i lavoratori con qualifica contrattuale intermedi per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno

considerate come mese intero. Agli effetti della presente norma sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

- 4) Per i lavoratori con qualifica giuridica impiegati per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.
- 5) Per i lavoratori in forza al 1° aprile 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

- 6) Per i lavoratori in forza al 1° maggio 1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72, di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 15,49 al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.
- 7) Per i lavoratori in forza al 17 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di € 61,97 al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

CAPITOLO UNDICESIMO

DIRITTI SINDACALI

Art. 71 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le norme che seguono disciplinano le Rappresentanze sindacali unitarie, previste nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993.

Le Parti firmatarie del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convergono che i sindacati stipulanti lo stesso CCNL, ovvero aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale Confimi Impresa e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013 saranno destinatari di tutti i diritti e istituti previsti nel presente Capitolo Undicesimo, ivi compreso il diritto di iniziativa per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie e di presentazione delle relative liste.

Le Organizzazioni sindacali confermano la volontà di procedere in ogni situazione e in ogni realtà al rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie. In alcuni casi, come ad esempio per quello relativo alla nuova sindacalizzazione, si possono nominare le RSA; queste dureranno in carica per un massimo di 1 anno e, successivamente, su iniziativa anche di una sola Organizzazione sindacale, si procederà all'elezione della RSU.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 del Codice Civile (Trasferimento dell'azienda) e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

A - Modalità di costituzione e di funzionamento

1) Ambito e iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie, in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna Direzione aziendale, possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Hanno potere di iniziativa anche le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte II del Protocollo 20 dicembre 1993, a condizione che abbiano comunque

espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'iniziativa di cui al primo comma del presente punto 1 può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla Rappresentanze Sindacale Unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2) Composizione

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai e intermedi, impiegati e quadri, nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sull'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi operai e intermedi, impiegati e quadri per attivare, su richiesta anche di una sola Organizzazione sindacale, il doppio collegio (collegio operai/intermedi e collegio impiegati/quadri).

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e intermedi, impiegati e quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore sopra lo 0,5.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3) Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B, il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 90 dipendenti;

- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 91 a 150 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 251 a 400 dipendenti;
- ulteriori 3 componenti ogni 150 dipendenti.

4) Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie subentrano ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ovvero aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale CONFIMI IMPRESA e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013, i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge 20 maggio 1970, n. 300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Le Associazioni sindacali di cui al secondo comma del presente articolo restano titolari dei diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, dal presente CCNL e dai Contratti e dagli Accordi nazionali, territoriali e/o aziendali sottoscritti con le Associazioni imprenditoriali del sistema Confimi, in aggiunta a quanto previsto nella legge 20 maggio 1970, n. 300.

Potranno essere riservati alla RSU, per l'espletamento dei compiti e delle funzioni a esse spettanti, il 70% dei permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, di cui resteranno interamente titolari le organizzazioni sindacali firmatarie dei rispettivi accordi che li prevedono.

Il monte ore complessivo riservato alla RSU, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle Organizzazioni che hanno presentato liste.

L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la RSU, dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Il monte ore riservato alle Organizzazioni sindacali potrà essere utilizzato per attività di carattere organizzativo e associativo, ivi comprese quelle di servizio agli iscritti e ai lavoratori, anche da lavoratori non eletti nelle RSU, ma espressamente indicati quali dirigenti sindacali dalla rispettiva Organizzazione.

5) Compiti e funzioni

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La rappresentanza sindacale unitaria e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché di quelle aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale CONFIMI IMPRESA e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure e modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

6) Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di un componente, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

In caso di mancanza o esaurimento di nominativi in tale lista, le singole Organizzazioni potranno designare un sostituto.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

E' compito delle Organizzazioni sindacali territoriali comunicare per iscritto all'azienda e all'Organizzazione imprenditoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la RSU, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, nonché i nominativi dei sostituti, ai sensi di quanto sopra previsto.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7) Revoca della rappresentanza sindacale unitaria

La Rappresentanza Sindacale Unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

8) Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B - Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria

1) Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della Rappresentanza Sindacale Unitaria le Organizzazioni sindacali di cui alla lettera A), Modalità di costituzione e di funzionamento, congiuntamente o disgiuntamente, o la Rappresentanza Sindacale Unitaria uscente, provvederanno a indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì alla direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra, escluso quello dell'affissione; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del 15° giorno lavorativo.

2) Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Tale conteggio sarà effettuato comunque sull'intero corpo elettorale. Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio.

Qualora il quorum di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi e le operazioni di scrutinio avranno luogo indipendentemente dal quorum di partecipazione.

3) Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4) Presentazione delle liste

All'elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 1 agosto 2013.
- b) Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e l'Accordo Interconfederale dell'1 agosto 2013;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la

presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Non possono presentare liste le Organizzazioni Sindacali che non hanno la quota di affiliazione prevista dal CCNL e che comunque non hanno una contribuzione omogenea alle altre Organizzazioni presenti nel sito produttivo.

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, intermedi, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti le RSU da eleggere nel collegio. La proporzione viene effettuata all'unità superiore con arrotondamento maggiore a 0,5.

5) Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, sovrintendendo alle operazioni relative.

La Commissione elettorale ha il compito di garantire l'esatta applicazione delle norme previste dal regolamento, nella fase iniziale ha il compito di ricevere le liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento.

La Commissione elettorale assume le proprie decisioni con una maggioranza pari almeno al 50 % +1 dei suoi componenti.

La Commissione elettorale resta in carica per tutto il periodo di durata della RSU, con il compito di garantire una corretta applicazione del regolamento.

6) Compiti della Commissione

La commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) portare a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in bacheca le liste dei candidati. Eventuali modifiche delle liste conseguenti a opzioni di cui sopra, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di cui alla presente regolamentazione.
- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7) Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8) Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9) Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10) Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per ciascun collegio elettorale, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11) Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12) Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

13) Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla commissione elettorale.

14) Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15) Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16) Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14, *Attrezzatura del seggio elettorale*, del punto B) *Disciplina della elezione della rappresentanza unitaria* la firma accanto al suo nominativo.

17) Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18) Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, per ciascun collegio, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19) Ricorsi alla Commissione elettorale

La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, o mediante posta elettronica certificata nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale, alla Direzione territoriale del lavoro e alla Associazione del sistema Confimi Impresa, alla quale aderisce l'azienda.

20) Comitato dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale, è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione del sistema Confimi Impresa, alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore della Direzione territoriale del Lavoro o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni

21) Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria

La nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22) Adempimenti della direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli aventi diritto al voto nella singola unità produttiva, divisi per operai e impiegati e, se necessario, per collegi elettorali, e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

Nel caso che qualche Organizzazione Sindacale intenda effettuare elezioni primarie fra i propri iscritti, finalizzate alla scelta dei candidati, la Direzione aziendale metterà a disposizione delle organizzazioni che lo richiedano un elenco aggiornato dei relativi iscritti.

23) Norma generale

Ai componenti la commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della Rappresentanze Sindacali Aziendali ed ora trasferiti ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. In via eccezionale, previa richiesta delle Organizzazioni Sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse.

Art. 72 - Assemblea

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti e quelle aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale CONFIMI IMPRESA e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013, possono effettuare riunioni, anche con la partecipazione di propri dirigenti esterni, in ambienti messi a disposizione dall'azienda, fuori dell'orario di lavoro.

Qualora la richiesta di convocazione delle riunioni sia fatta congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero sia fatta dalle Organizzazioni di cui al comma 1 congiuntamente alle Rappresentanze sindacali unitarie, è ammesso lo svolgimento delle riunioni stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare, per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

Delle 10 ore complessive di cui al comma precedente, resta intestato alle Organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL, alle Organizzazioni aderenti alle

Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 1 agosto 2013 e a quelle rappresentate nella RSU, il diritto a indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di 3 ore annue da suddividersi pariteticamente tra le Organizzazioni.

Di norma l'assemblea avrà luogo al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti. Le Organizzazioni sindacali interessate daranno preventiva comunicazione di almeno 48 ore della volontà di effettuare una assemblea, del relativo ordine del giorno, e dei nominativi dei dirigenti esterni qualora questi intendano partecipare.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede provinciale.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma, art. 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI SULLE NORME AFFERENTI I DIRITTI SINDACALI

Le Parti si danno atto che quanto previsto dal presente CCNL, in ordine ai diritti sindacali, comprende la disciplina di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, per gli stessi titoli.

Art. 73 - Affissione della stampa dei sindacati

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 74 - Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie

Si richiama in materia quanto disposto dall'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 75 - Strumenti informatici

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della R.S.U. un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per un eventuale uso improprio.

Art. 76 - Permessi per attività formative sindacali

Per consentire la partecipazione degli iscritti ai Sindacati firmatari, ovvero aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale CONFIMI IMPRESA e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013, all'attività formativa del Sindacato saranno concessi permessi non retribuiti sempreché non ostino impedimenti di ordine organizzativo e/o tecnico-aziendali secondo le seguenti modalità:

a) la richiesta, con l'indicazione della durata del permesso, dovrà essere avanzata dal Sindacato provinciale di categoria alla corrispondente Associazione imprenditoriale almeno:

- 15 giorni prima della data di godimento per un permesso di durata fino a 3 giornate;

- 30 giorni prima della data di godimento per un permesso superiore a 3 giornate e fino ad un massimo di un mese;

b) per le aziende fino a 100 dipendenti il numero dei permessi contemporanei non può superare il 4% dell'organico aziendale.

Art. 77 - Permessi per cariche sindacali

Per l'attività sindacale dei componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ovvero aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale CONFIMI IMPRESA e CGIL-CISL-UIL del 1° agosto 2013, e dei componenti gli Organismi sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie - saranno concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente. La titolarità del monte ore complessivo così determinato è attribuita per 1/3, ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300, ai componenti le

Rappresentanze Sindacali Unitarie e i rimanenti 2/3 alle Organizzazioni sindacali di cui sopra.

Qualora non siano state costituite le Rappresentanze Sindacali Unitarie ed esistano componenti degli Organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al 1° comma per ognuna delle Organizzazioni Sindacali di cui sopra.

Ai lavoratori componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni di cui sopra, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, potranno essere concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni.

I permessi indicati nei commi precedenti dovranno essere richiesti almeno 24 ore prima della prevista fruizione che dovrà comunque garantire, in ogni reparto, lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni territoriali del sistema Confimi Impresa, che provvederanno a comunicarle all'azienda di cui il lavoratore è dipendente.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno pagate in base alla retribuzione globale di fatto.

Art. 78 - Cariche pubbliche e sindacali

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, artt. 31 e 32.

Art. 79 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare e in vigore nel mese di febbraio di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di maggio.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta comune dei Sindacati provinciali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del Sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da ciascun lavoratore al Sindacato prescelto, e la seconda contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del Sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di febbraio di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate per mezzo delle Associazioni territoriali aderenti al sistema CONFIMI IMPRESA.

Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

Norma transitoria

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente CCNL, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 80 - Vendita di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le Rappresentanze sindacali unitarie, o in mancanza, la Commissione interna, potranno effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti sindacali unitari, o, in mancanza, dai membri della Commissione interna, sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni, e si effettueranno fuori dell'orario di lavoro, nel locale delle Rappresentanze sindacali unitarie o della Commissione interna e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri o riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 81 - Quota per servizio contrattuale

È istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

Le aziende daranno comunicazione ai lavoratori della quota per servizio contrattuale, pari a 35 Euro, richiesta da parte delle Organizzazioni sindacali FIM e UILM stipulanti il CCNL 7 giugno 2021, rivolta a coloro che non sono iscritti al sindacato.

La comunicazione verrà affissa in bacheca nel corso del mese di ottobre 2021. Con la busta paga relativa allo stesso mese di ottobre 2021 verrà inserito il modulo relativo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 novembre 2021. In caso di mancata riconsegna del modulo da parte del lavoratore, la richiesta del sindacato si intende accettata.

Le aziende provvedono a effettuare le trattenute con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2021.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende con causale "CCNL CONFIMI QUOTA SERVIZIO NON ISCRITTI AZIENDA "sul C/C BANCARIO intestato a FIM e UILM - presso Credito Cooperativo di Roma, via Adige 26, 00198, Roma, Agenzia n. 9 - IBAN IT 91 Q 08327 03200 000 0000 39264.

Art. 81 bis - Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale

È istituito il contributo mensile obbligatorio per l'attività di rappresentanza contrattuale imprenditoriale finalizzato alla gestione delle relazioni industriali derivanti dall'applicazione del presente CCNL.

Il contributo mensile obbligatorio è a carico delle imprese che applicano il presente CCNL ed entra in vigore dal 1° gennaio 2017.

Il contributo obbligatorio mensile previsto è pari a euro 0,50 per ciascun dipendente in forza.

L'omesso versamento del contributo obbligatorio costituisce inadempimento contrattuale.

CAPITOLO DODICESIMO
SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 82 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le Parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno a essere mantenute "*ad personam*".

Art. 83 - Decorrenza e durata

1) Decorrenza e durata

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2021 e scade il 30 giugno 2023.

Entro un mese 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.

Art. 84 - Distribuzione del contratto

Le aziende sono tenute a distribuire a ciascun lavoratore in forza, non oltre i 15 giorni successivi al giorno di assunzione, una copia, ufficialmente rilasciata dalle Parti firmatarie, del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. La copia del contratto potrà anche essere rilasciata in forma elettronica attraverso supporti informatici che garantiscano il controllo e la validazione della procedura riguardo l'informazione e la consegna al singolo lavoratore.

Le aziende daranno informazione del numero di contratti distribuiti e della relativa modalità alle Associazioni territoriali di riferimento, aderenti al sistema Confimi Industria. Le Associazioni trasmetteranno tali dati alle organizzazioni territoriali di FIM e UILM.

CAPITOLO TREDICESIMO

QUADRI

Art. 85 - Soggetti destinatari

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562 e dalla legge 13 maggio 1985, n. 190 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Commissione di studio

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti per Confimi Impresa Meccanica e tre per Fim e Uilm, al fine di approfondire le problematiche che coinvolgono i lavoratori con la qualifica di "quadro".

Art. 86 - Trattamento economico e normativo

Ai quadri vengono applicati il trattamento economico e la normativa contrattuale previsti per gli impiegati, salvo quanto espressamente specificato di seguito.

Art. 87 - Coperture assicurative

L'azienda erogherà a favore dei quadri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,27.

A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente.

L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al Testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;

c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 88 - Responsabilità civile e penale legata alla prestazione

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

È escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 89 - Formazione

Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

Art. 90 - Brevetti

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Art. 91 - Decorrenze

La normativa relativa ai quadri decorre dal 1° luglio 1987.

Con pari decorrenza è erogata una indennità di funzione di € 51,65 lorde mensili per i quadri di livello A e di € 36,15 per i quadri di livello B.

Con decorrenza 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione di cui al precedente comma è elevata rispettivamente a € 69,72 lorde mensili per i quadri di livello A e a € 49,06 lorde mensili per i quadri di livello B.

La copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi di cui all'articolo 90 decorre dal 1° luglio 1987.

La decorrenza della copertura del rischio di cui all'articolo 88 e della conseguente polizza assicurativa decorre dal 1° gennaio 1987.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune

Le Parti, in relazione alla flessibilità e alle prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.

Roma, 1° ottobre 2013

ALLEGATO 2 - Apprendistato: Piano Formativo Individuale e Profili Formativi

A) PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./Sig.ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____
C.F. _____
Cittadinanza _____
Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____
Prov. _____ Via _____
Telefono _____ Fax _____
E-mail _____

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./sig.ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;

comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);

analizzare e risolvere situazioni problematiche;

definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: _____ ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;

conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);

saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;

conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;

conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

sicurezza sul lavoro: _____ ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;

conoscere i principali fattori di rischio;

conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*)

INTERNA ESTERNA

- Aula
- On the job
- Affiancamento
- E-learning
- Seminari
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

ART. 44, D. LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 81

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
 FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

DICHIARAZIONE CAPACITA' FORMATIVA DELL'IMPRESA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 44, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Con riferimento all'assunzione di _____
in qualità di apprendista, presso l'impresa _____
il sottoscritto _____
in qualità di _____
dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
 - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
 - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- _____ (*inserire nominativo tutor*) in qualità di tutor aziendale.

data, _____

Timbro e firma Impresa _____

B) Profili Formativi

Addetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici

Figure professionali: addetto conduzione impianti
addetto impianti sistemi automatizzati
colatore
fonditore
laminatore
verniciatore
stampatore
formatore a mano
animista a mano
carpentiere in ferro
tagliatore con fiamma
saldatore

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidoacetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata

- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alle macchine utensili

Figure professionali: addetto macchine attrezzate
fresatore
tornitore
addetto macchine a controllo numerico

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone appunto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, *presetting*) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico

Figure professionali: riparatore
tubista
tubista impianti termosanitari e di condizionamento
ramista
primarista
montatore macchinario
manutentore meccanico
costruttore su banco (calibrista)
costruttore su macchine
manutentore meccanico
installatore impianti
attrezzista
attrezzatore di macchine

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto

- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Figure professionali: Guardafili
Giuntista
Installatore impianti elettrici
manutentore elettrico
addetto montaggio parti elettroniche,
addetto montaggio parti elettromagnetiche,
addetto cabine produzione e trasformazione elettrica,
cablatore,
installatore impianti di sicurezza
installatore impianti telefonia interna
installatore impianti hardware
tecnico hardware
riparatori di elettrodomestici - radio e TV -
riparatori di impianti di ricezione
attrezzista linee telefoniche
antennista radar

Area di attività: L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computer e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo
- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, ...)
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto

Figure professionali: elettrauto
autoriparatore
carrozziere
gommista

Area di attività: L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario
- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura
- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica

- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alla gestione della produzione

Figure di riferimento: programmatore di produzione
metodista di lavorazioni meccaniche

Area di attività: L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione a all'informatizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto all'ufficio tecnico e progettazione

Figure professionali: addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD
disegnatore e lucidista particolarista
modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componenti disegnati
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.

Addetto al controllo ed al collaudo di qualità

Figure professionali: Collaudatore
Addetto prove di laboratorio
Addetto sala prove
Operatore di laboratorio
Addetto controllo qualità

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione-
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto ai servizi logistici

Figure professionali: imballatore
conduttore mezzi di trasporto
gruista
imbragatore magazziniere

Area di attività: L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione,
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Figure professionali: Segretario
Addetto compiti vari di ufficio
Centralinista telefonico
Contabile

Area di attività: L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera
- Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- Conoscere le procedure e saper organizzare le riunioni e gli eventi di lavoro
- Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- Conoscere la funzionalità del sistema operativo e dell'interfaccia utente e del contesto di rete Aziendale
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi

- Conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale e operativo della funzione acquisti
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
- Conoscere la normativa fiscale e tributaria di riferimento
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e *tools* informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Conoscere la normativa sui contratti e le modalità di gestione e controllo dei contratti
- Essere in grado di gestire gli aspetti legati ad assicurazione e gestione rischi

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico

Raggruppamenti	Qualifica triennale <i>(Rilasciate dagli Istituti Professionali)</i>	Diplomi quinquennali <i>(Rilasciati o dagli istituti professionali o dagli Istituti tecnici industriali)</i>
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore / manutentore/attrezzista Meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico

8. Montatore/installatore / manutentore elettrico - elettromeccanico-	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9 Addetto al controllo e al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10. Manutentore mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

Nota: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

ALLEGATO 3 - **Categorie speciale "Intermedi"**

Tra Confimi Impresa Meccanica, Fim CISL e Uilm UIL è stato stipulato il seguente accordo per disciplinare il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è inquadrato al primo alinea della classificazione relativa alla 5^a e alla 6^a categoria:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori classificati nella categoria giuridica "operai";

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori classificati nella categoria giuridica "operai".

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sono le lettere a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa, appartengono alla prima categoria (corrispondente alla 6^a categoria della classificazione "unica"): il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.

Appartengono alla seconda categoria (corrispondente alla 5^a categoria della classificazione "unica"): il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Roma, 1° ottobre 2013

Allegato 4
Lettera di Confimi Impresa Meccanica a Fim CISL e Uilm UIL

Spett.li
Fim CISL
Uilm UIL

In riferimento all'articolo 48, punto 1) "visite di controllo", la Confimi Impresa Meccanica precisa che si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensioni.

Roma, 1° ottobre 2013

Allegato 5 - ACCORDO SU CONCILIAZIONE E ARBITRATO

PREMESSA

Il presente Accordo disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato rispondendo alla necessità di fornire alle imprese e ai lavoratori strumenti alternativi, efficaci e più rapidi per la risoluzione delle controversie di lavoro.

L'iniziativa nasce dalle evidenti problematiche che le imprese e i lavoratori incontrano nell'affrontare le controversie di lavoro. Quindi, nella prospettiva di contribuire al decongestionamento del contenzioso giudiziario in materia di lavoro e in applicazione della normativa vigente, in cui il legislatore favorisce la volontà di inserire strade alternative, il ricorso alla conciliazione e arbitrato rappresenta una opportunità, volontariamente scelta, per una rapida soluzione delle controversie e per una riduzione degli oneri per le parti e per la collettività.

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, considerano necessario promuovere e sviluppare la presente disciplina, pertanto si impegnano congiuntamente a:

- costituire una Commissione tecnica con l'obiettivo di analizzare le possibili applicazioni degli strumenti informatici alle procedure di conciliazione e di arbitrato;
- intraprendere iniziative per la formazione dei tecnici che opereranno per la divulgazione e l'attuazione del presente accordo;
- richiedere un incontro ai Ministeri interessati con l'obiettivo di promuovere il presente accordo e sostenere un processo di innovazione anche nella fase giudiziale ordinaria.

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Visti gli artt. 409, 410, 410 bis, 411, 412 e 412-ter;

tenuto conto che l'espletamento del tentativo di conciliazione, a seguito dell'abrogazione dell'art. 412-bis c.p.c., non costituisce condizione di procedibilità delle domande aventi ad oggetto i rapporti disciplinati dall'art. 409 c.p.c.;

considerato che tali disposizioni consentono la risoluzione preventiva delle controversie relative ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., attraverso l'esperimento di un tentativo di conciliazione da svolgersi o attraverso la Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Provinciale del lavoro o secondo quanto previsto dai contratti o accordi collettivi;

che la composizione delle controversie di lavoro rientra nei compiti istituzionali delle parti firmatarie del presente accordo,

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Il tentativo di conciliazione può essere attuato secondo la seguente procedura.

È costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato da ciascuna Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFIMI ed uno designato dalle organizzazioni sindacali territoriali maggiormente rappresentative, a cui il lavoratore/lavoratrice conferisce mandato.

La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c., alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

La Commissione non svolge alcun compito di arbitro.

1. La Commissione ha sede e si riunisce presso gli uffici delle Associazioni territoriali datoriali che assicurano le funzioni di Segreteria per i compiti previsti dalla presente disciplina; le Parti, dopo una prima fase di valutazione circa il funzionamento della Commissione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte, pur mantenendo centralizzata la funzione di Segreteria.
2. L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti di un'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione anche presso la Commissione, istituita con il presente accordo.

L'impresa, entro sette giorni dal ricevimento di tale comunicazione, manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax o posta elettronica certificata, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione.

L'impresa associata all'Associazione territoriale delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFIMI si avvarrà della Commissione costituita con il presente accordo ed entro tale termine trasmetterà copia della comunicazione all'Associazione.

L'impresa non associata, che intende avvalersi dell'assistenza di questa Commissione, prima di inviare la comunicazione all'Organizzazione sindacale proponente, deve chiedere ed ottenere dall'Associazione conferma per tale assistenza; al fine di consentire l'espletamento di questo passaggio, il termine di sette giorni viene esteso, esclusivamente a favore delle aziende non associate, a dieci giorni con ciò non modificando il termine di cui al successivo punto 5).

Il mancato rispetto dei termini di cui al presente punto costituisce formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

3. Le Associazioni datoriali designano il proprio componente e trasmettono, anche tramite fax, all'impresa e all'Organizzazione sindacale proponente il nominativo dello stesso e la data di convocazione della Commissione, che dovrà svolgersi di norma entro sette giorni.

L'Organizzazione sindacale comunica per iscritto, anche tramite fax, il nominativo del proprio componente prima della data di convocazione.

4. La Commissione potrà decidere le formalità di procedura e le eventuali ulteriori riunioni cui potranno partecipare esperti individuati di comune accordo dai conciliatori. In ogni caso il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organizzazione sindacale proponente, di cui al punto 2).

Eventuali irregolarità formali odì procedura non inficiano la validità della conciliazione.

5. Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c.

Su richiesta di una delle Parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, a cura della Segreteria, ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c.

Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 c.p.c.

Qualora la conciliazione non riesca, si forma processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni.

Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola del CCNL o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione.

Nel verbale le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 c.p.c.

6. Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle Parti, che ne facciano richiesta.
7. Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c. le Parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento.

In tal caso l'assistenza della Commissione è subordinata alla disponibilità dell'Associazione datoriale e di una Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul territorio, che provvederanno a designare il proprio componente nella Commissione.

8. Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente CCNL in tempi tali da non interromperne l'attività.
9. Sono fatti salvi gli accordi territoriali esistenti in materia.

ARBITRATO IRRITUALE

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., non riesca, o comunque sia decorso il termine per esperire il tentativo stesso, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale istituito ai sensi dell'articolo 412 ter c.p.c. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 412 quater c.p.c., le Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFIMI e le Organizzazioni territoriali sindacali maggiormente rappresentative provvedono a costituire il Collegio arbitrale secondo i seguenti criteri, definendone altresì la sede.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale designato dall'azienda e dal Presidente. Il Presidente sarà scelto, nell'ambito di una lista territoriale concordata tra le organizzazioni territoriali di CONFIMI e delle

Organizzazioni sindacali territoriali maggiormente rappresentative, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al punto 4, o di comune accordo o in mancanza di tale accordo, seguendo il criterio della rotazione. La lista è revisionabile di norma ogni biennio e contiene i nominativi di giuristi e/o esperti della materia.

Non può essere Presidente del collegio arbitrale chi abbia rapporti di parentela o affinità entro il 4° grado con una delle parti.

Il ricorso al Collegio arbitrale:

deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti;

contiene l'eventuale dichiarazione esplicita di consenso delle parti alla sospensione del procedimento arbitrale nel caso in cui il verbale di mancata conciliazione evidenzi la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola del CCNL o accordo collettivo nazionale ovvero nel caso in cui il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola del CCNL o di un accordo collettivo nazionale;

può contenere la richiesta delle parti del rispetto, nel giudizio arbitrale, delle norme inderogabili dei contratti collettivi di lavoro.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A.R. o fax, alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione datoriale entro il termine di 30 giorni, che decorre dal giorno del rilascio del verbale della commissione di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo. La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A.R. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Qualora la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dal suo ricevimento. Richiesta ed adesione dovranno contenere la preventiva dichiarazione scritta delle parti di accettazione del Collegio giudicante composto ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere in merito alla controversia. L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione. Il Collegio sospende il procedimento, informandone le parti, nei seguenti casi:

quando il verbale di mancata conciliazione evidenzia la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola del CCNL o accordo collettivo nazionale;

qualora, anche un solo componente del collegio, ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola del CCNL o accordo collettivo nazionale.

In tali casi il Collegio convoca entro 10 giorni le parti stipulanti il contratto o accordo collettivo nazionale, chiedendone il pronunciamento congiunto che dovrà comunque essere fornito entro i 20 giorni dalla riunione conseguente alla convocazione.

In mancanza di tale pronunciamento o decorso inutilmente tale termine, il Collegio decide autonomamente.

Il Collegio potrà liberamente sentire le parti interessate, le persone che risultino informate dei fatti nonché esperti di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria la documentazione utile.

Il Collegio, fatta salva la sospensione di cui al punto 5, emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.

Le decisioni del Collegio, ivi compreso il lodo, sono assunte nel rispetto delle norme dell'articolo quattro e delle norme inderogabili di legge nonché sulla base dei risultati dell'istruttoria prevista dall'articolo cinque, comunque a maggioranza dei voti degli arbitri. Il lodo deve essere redatto per iscritto e contenere le motivazioni di merito e, tramite la segreteria, è comunicato alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'articolo 412 quater c.p.c.

È a carico di ciascuna delle parti della controversia l'eventuale compenso per il proprio arbitro indicato nel Collegio. Al Presidente verrà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita secondo criteri determinati dalle Parti a livello territoriale. Le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite pariteticamente fra le Organizzazioni territoriali datoriali e sindacali.

Il lodo arbitrale può essere impugnato per quanto previsto dall'art. 412 quater c.p.c. e in caso di violazione di quanto richiesto dalle parti ai sensi del punto 4 lettera c.

Nel corso del giudizio arbitrale, su richiesta congiunta delle parti, il collegio arbitrale può conciliare le controversie redigendo apposito verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio in veste di conciliatori. Al verbale di conciliazione si applica quanto previsto dal capitolo “tentativo obbligatorio di conciliazione” di cui al presente accordo.

DISPOSIZIONI FINALI

Entro un anno le parti procederanno a un incontro di verifica di quanto previsto nel presente accordo.

In caso di disdetta, verranno portati a termine i procedimenti in corso o comunque avviati entro la scadenza del presente accordo.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione della presente disciplina sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente CCNL.

Roma, 1° ottobre 2013

Allegato 6 - LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI

VERBALE DI INTESA

Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil condividono l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed il miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

Le Parti hanno quindi condiviso le Linee Guida allegate al presente Verbale di Intesa da intendersi come strumenti di indirizzo e orientamento per favorire la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti dal comma 5 dell'art 60 - Capitolo Ottavo del CCNL (Allegato 1);

Le Parti avvieranno un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle Linee Guida, di cui all'allegato 1, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

Le Parti sono impegnate, altresì, a proseguire le attività lungo le direttrici indicate nel CCNL focalizzando l'attenzione sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di Linee guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali e individuazione di specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Roma, 7 giugno 2021

LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI

1.1 I BREAK FORMATIVI

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e RIs, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di “aggiornamento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.”.

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall’art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

L’erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del Rls. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, Rspg e Rls, anche congiuntamente.

1.2 BREAK FORMATIVO CON VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

L’Rspg progetta la formazione dei lavoratori (art. 33 del D.Lgs. 81/2008) e consulta preventivamente il Rls in merito all’organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. d del D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l’attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, comma 1 lett. m, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all’Organismo Paritetico competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei “quasi infortuni” e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
- Definizione degli obiettivi.

- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di “intervista” ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell’attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all’inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e dei Rls.
- Monitoraggio nel tempo dell’efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il Formatore (anche l’Rsp), coadiuvato dal preposto e dai Rls, può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l’eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una “scheda break” (da predisporre secondo le priorità emerse dall’esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all’interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.

- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita)
- Il formatore (anche l'Rsp) e il preposto e l'Rsl infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'Rsp) e il preposto e l'Rsl svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

1.3 BREAK FORMATIVI SENZA VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge.
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'Organismo Paritetico competente.
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. È consigliabile una registrazione del break in altra forma.

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di Rsp, Rls e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:

- Facilitazione del lavoro di gruppo
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc. poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori

- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
- Concretezza: a diretto contatto con il rischio/alta percezione/motivazione
- Proposta di eventuali soluzioni alternative
- Condivisioni di emozioni
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
- Segnalazione di “quasi infortuni” e comportamenti insicuri
- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo
- Presidio da parte dell’Rspp
- Ruolo attivo del Preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)
- Partecipazione attiva dell’Rls (osservazioni, proposte)
- Collaborazione con l’Organismo Paritetico competente
- Utile per l’aggiornamento del DVR

Allegato 7 - REGOLE PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Art. 1 Costituzione

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto/sono eletti il /i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS) secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni e dalla regolamentazione del presente allegato.

Dichiarazione comune

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 individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto della specificità dei diversi luoghi di lavoro per perseguire, anche con la collaborazione delle Rsu, il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

Art. 2 Durata

Gli RLS durano in carica 3 anni; in caso di decadenza della RSU i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 Numero dei componenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori:

-1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno

Fatte salve condizioni di miglior favore già in essere, nelle aziende o unità produttive che occupano oltre i 15 lavoratori gli RLS da eleggere sono:

-1 RLS	fino a 200 lavoratori;
-3 RLS	da 201 a 1000 lavoratori;
-6 RLS	oltre 1000 lavoratori.

Art. 4 Monte ore Agibilità Permessi per lo svolgimento del ruolo

Per l'esperimento dei compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni i permessi annuali per ogni RLS sono almeno pari a:

-	fino a 15 lavoratori	30 ore
-	oltre i 15	40 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c) d) g) i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Fatti salve situazioni di urgenza, i permessi di cui sopra saranno concessi a fronte di formale richiesta, avanzata con preavviso pari almeno a 48 ore.

Art. 5 Informazione e Formazione degli RLS

Gli RLS dovranno partecipare al corso obbligatorio di formazione e di aggiornamento, ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, entro e non oltre 60 giorni dalla data di designazione, durante i quali comunque l'RLS svolgerà regolarmente il proprio ruolo.

Nell'ambito delle ore di permesso disciplinate nell'articolo precedente, gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per partecipare a iniziative sindacali di informazione e formazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per raggiungere il luogo di svolgimento dell'iniziativa.

L'RLS ha inoltre diritto anche alla formazione prevista all'art. 37, commi 10 e 11, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni

La durata dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

Per quanto concerne l'obbligo di aggiornamento periodico, la durata dello stesso sarà pari a:

- 4 ore annue, per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori;
- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Art. 6 Attribuzioni dell'RLS

Con riferimento alle attribuzioni dell'RLS di cui all'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni. L'RLS segnala al datore di lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso. Tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile

del servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'azienda.

Modalità di consultazione

Laddove il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni preveda a carico del datore di lavoro la consultazione dell'RLS (artt. 18, comma 1, lett. s) e 50, comma 1, lett. b), c), d). questa si svolge secondo le modalità ivi stabilite.

L'RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Della consultazione è redatto apposito verbale, che deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

L'RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere conservato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Il datore di lavoro, o il dirigente incaricato presente all'incontro, possono essere assistiti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda ed eventualmente anche dall'incaricato del datore di lavoro.

Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, l'RLS riceve, su richiesta, copia del DVR, il/i DUVRI con tutti i relativi allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, ecc.) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili) e il protocollo della sorveglianza sanitaria. Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLS di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio, comunicate all'INAIL.

In specifico, l'RLS al ricevimento del DVR, del/dei DUVRI e degli altri documenti, attesta formalmente la disponibilità degli stessi. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente in azienda.

Al RLS verranno fornite, con le modalità ivi indicate, tutte le informazioni e la documentazione aziendale previste ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettere e) ed f), del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni.

Il RLS ha inoltre diritto ad accedere, su richiesta, ai dati relativi ai costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti da interferenze delle lavorazioni che dovranno specificatamente essere indicati nel DUVRI (art. 26 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni).

Di tutti i dati e documenti il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto industriale. Per informazioni inerenti

l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, nelle aziende che occupano più di 15 lavoratori, le riunioni periodiche sono convocate con un congruo preavviso, di norma pari almeno a due giorni lavorativi e su un ordine del giorno scritto.

La riunione periodica viene convocata dal datore di lavoro almeno una volta all'anno. Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

La riunione periodica costituisce sede privilegiata per la consultazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

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 dal 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.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Art. 7 Modalità di elezione RLS

Elezione RLS senza contemporanea elezione della RSU

Per le aziende o le unità produttive fino a 15 lavoratori e nelle aziende con più di 15 lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA, il RLS viene eletto o designato dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità sopra indicate per le aziende fino a 15 dipendenti. Anche in questo caso, il/i RLS resta/restano in carica per un massimo di 3 anni.

Modalità, data e luogo della elezione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno 7 giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

Qualora i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma dell'RLS, il datore di lavoro è tenuto:

- a) a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, l'individuazione di un RLS;
- b) nel caso di indisponibilità da parte dei lavoratori, a redigere apposito verbale che ratifichi tale volontà espressa.

I lavoratori hanno 60 giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione/riconferma.

In caso di prima elezione o rinnovo di RSU, laddove fosse già presente un RLS non facente parte della RSU, lo stesso rimarrà in carica sino a scadenza e successivamente verrà nominato/eletto il nuovo RLS nell'ambito della RSU neoeletta, secondo le regole sotto indicate.

Elezioni RLS con contemporanea elezione della RSU

Le elezioni per la RSU e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

- a) per la RSU possono essere previsti più collegi elettorali, per gli RLS il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;
- b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti RSU, salvo i casi in cui non c'è nessuna rappresentanza.

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della RSU.

Operazioni di scrutinio

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto RSU con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della RSU, gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella RSU.

Sostituzioni

Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Art. 8 Comunicazione nominativi RLS

Il datore di lavoro o il dirigente hanno l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail in caso di nuova nomina o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (articolo 18, lettera aa) del decreto legislativo 81/2008, così come modificato dall'articolo 13, lettera f) del d.lgs. 106/2009).

Art. 9 Norma di rinvio

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU.

Il presente Regolamento decorre dal 1° agosto 2021.

Roma, 27 luglio 2021

Allegato 8 – ACCORDO STAFFETTA GENERAZIONALE - SOCRATE -
DISCIPLINA DEL «CONTRATTO “SOCRATE” PER L’OCCUPAZIONE»

Accordo Staffetta Generazionale - Socrate

Oggi in data 15 novembre 2021 si sono incontrati

- Confimi meccanica
- Fim CISL
- Uilm UIL

Premesso che

- Le Parti hanno sottoscritto un accordo di rinnovo del CCNL Confimi Meccanica in data 7 giugno 2021 con il quale si introduce lo strumento della “staffetta generazionale” utile a potenziare lo scambio di competenze tra popolazioni di lavoratori/trici in ingresso ed in uscita.
- Nello spirito innovativo delle relazioni industriali odierne le parti condividono l’ipotesi di sperimentare forme concrete di accompagnamento ai processi di innovazione e digitalizzazione dei luoghi di lavoro fornendo nuove competenze alle persone.
- L’importanza di favorire l’occupabilità delle nuove generazioni è uno degli obiettivi principi della contrattazione: garantire l’accesso al mercato del lavoro sapendo coniugare le aspettative dei soggetti coinvolti con la relativa stabilità dei processi di ingresso ed uscita, evitando possibili abusi o distorsioni, in particolare del contratto a tempo determinato.
- Il Governo, con la Legge di conversione del *d.l. Sostegni bis* - all’art. 41 bis che integra l’art. 19 del *d.lgs. 81/2015* - rafforza il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale delle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative nel poter individuare *specifiche esigenze* con le quali definire le causali che motivino il rinnovo o la proroga di un contratto a tempo determinato.

Ciò premesso

Si conviene quanto segue

1. Le parti concordano l’introduzione dal 1° dicembre 2021 al 30 settembre 2022, della causale “*staffetta generazionale*” quale specifica fattispecie in

aggiunta a quelle edittali di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, in presenza della quale è consentita la stipulazione di contratti a termine con durata superiore ai 12 mesi continuativi, nel limite massimo di 24 mesi.

2. L'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 12 mesi con causale "staffetta generazionale" è consentita al fine di incrementare l'occupazione giovanile attraverso l'assunzione di lavoratori con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione, secondo quanto stabilito al capitolo Terzo, art. 4 (Tipologie contrattuali) lett. A) n. 18 del CCNL Confimi Impresa Meccanica del 7 giugno 2021.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL concordano che la disciplina del «Contratto "Socrate" per l'occupazione» del CCNL è quella sotto riportata, con le modifiche apportate in data odierna al punto 5. (Durata), a seguito di quanto convenuto con l'Accordo del 15 novembre 2021, segnalate in neretto.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA

FIM - CISL

UILM - UIL

A) Contratto "Socrate" per l'occupazione

Premessa

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale

1. E' istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.
2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.
3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. L'OSC è diretto:

- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale
- ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd “staffetta generazionale”, consistente nell’assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.

L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

I contratti “Socrate” per l’occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell’art. 23, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto non contemplato dalla presente normativa, valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

Durata

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a **dodici** mesi continuativi e non prorogabili.

Per i contratti stipulati dall'1 dicembre 2021 e fino al 30 settembre 2022, in base a quanto convenuto dalle Parti con l'Accordo del 15 novembre 2021 - siglato in conformità a quanto previsto dall'art. 19, commi 1 e 1.1., del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato, a decorrere dal 25 luglio 2021, dall'art. 41 bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, -, la durata dell'OSC per "staffetta generazionale" di cui al punto 18 potrà essere superiore a dodici mesi e fino a un massimo di ventiquattro mesi, continuativi e non prorogabili.

6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.

7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 3 del presente CCNL..

Ambito di applicazione

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

- a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
- g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Assunzione e retribuzione

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCNL in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

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

categorie	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
	nuovi minimi	nuovi minimi	incrementi
9^	2.203,00	2.233,00	2.266,00
8^	1.981,00	2.009,00	2.039,00
7^	1.821,00	1.847,00	1.874,00
6^	1.697,00	1.721,00	1.747,00
5^	1.583,00	1.605,00	1.629,00
4^	1.478,00	1.498,00	1.520,00
3^	1.416,00	1.436,00	1.457,00
2^	1.352,00	1.371,00	1.391,00
1^	1.352,00	Categoria eliminata	

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36 del presente CCNL, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente punto 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

Richiesta e validazione dell'OSC

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita IVA del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46, D.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
 - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
 - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
 - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa nuovi di fabbrica a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
 - attestazione comprovante il rispetto di quanto previsto dall'art. 81 bis ("Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale") e dall'art. 84 ("Distribuzione del contratto"), del presente CCNL.

Monitoraggio e banca dati

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con tale contratto.

14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita banca dati, a disposizione di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

Formazione

16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo 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) del presente CCNL. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

17. Al lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46 del presente CCNL.

Staffetta generazionale

18. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente sottoscrivendo un apposito accordo, con assistenza sindacale, ad affiancare un lavoratore assunto con specifico contratto OSC per staffetta generazionale, potrà essere concordata l'eventuale, volontaria:

- 4) uscita anticipata dal lavoro;
- 5) trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale.

In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.

INDICE

Costituzione delle parti	pag. 1
I Premessa	pag. 3
II Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro	pag. 5
III Contrattazione di secondo livello	pag. 6
– Contrattazione aziendale	pag. 7
– Contrattazione territoriale	pag. 7
– Intese modificative.....	pag. 8
– Linee guida per contrattazione territoriale.....	pag. 9
– Aziende in crisi.....	pag. 10
IV Campo di applicazione del contratto	pag. 12
A) Siderurgico	pag. 12
B) Navalmecanico.....	pag. 13
C) Elettromeccanico ed elettronico	pag. 13
D) Auto - Aviomotoristico.....	pag. 14
E) Metallurgia non ferrosa	pag. 14
F) Fonderie di seconda fusione.....	pag. 14
G) Meccanica Generale.....	pag. 15
H) Esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente CCNL	pag. 17
I) Esercizio di attività di formazione professionale da parte di enti e soggetti che la erogano anche a favore di imprese a cui si applica il presente CCNL ..	pag. 17

CAPITOLO PRIMO

I) <i>COMITATO PARITETICO TECNICO - SCIENTIFICO</i>	pag. 18
II) <i>SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA</i>	pag. 20
– <i>Livello nazionale</i>	pag. 20
– <i>Livello territoriale</i>	pag. 22
– <i>Livello aziendale</i>	pag. 25

CAPITOLO SECONDO

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

<i>Art. 1 Assunzione</i>	pag. 28
<i>Art. 2 Consegna e restituzione dei documenti di lavoro</i>	pag. 29
<i>Art. 3 Periodo di prova</i>	pag. 30

CAPITOLO TERZO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 4 <i>Tipologie contrattuali</i>	pag. 32
▪ A) Contratto “Socrate” per l’occupazione	pag. 32
▪ B) Contratto di lavoro a tempo determinato	pag. 37
▪ C) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.....	pag. 40
▪ D) Lavoro a tempo parziale.....	pag. 41
▪ E) Lavoro in somministrazione.....	pag. 46
Art. 5 <i>Telelavoro</i>	pag. 47
Art. 5-bis <i>Lavoro Agile – Linee Guida</i>	pag. 52
Art. 6 <i>Appalti</i>	pag. 57
Art. 6-bis <i>Contratti Pubblici di servizi – clausola sociale</i>	pag. 59
Art. 7 <i>Trasferte</i>	pag. 61
Art. 8 <i>Trasferimenti</i>	pag. 67
Art. 9 <i>Apprendistato</i>	pag. 68

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 10 <i>Classificazione dei lavoratori</i>	pag. 82
A) <i>declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi</i>	pag. 83
B) <i>mobilità professionale</i>	pag. 107
Art. 11 <i>Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni</i>	pag. 111
Art. 12 <i>Nuove mansioni</i>	pag. 112
Art. 13 <i>Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo</i>	pag. 112
Art. 14 <i>Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia</i>	pag. 113

CAPITOLO QUINTO

ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

Art. 15 <i>Entrata e uscita</i>	pag. 116
Art. 16 <i>Formalità per l’accertamento della presenza e dell’orario di lavoro</i>	pag. 116
Art. 17 <i>Permessi di entrata ed uscita</i>	pag. 116
Art. 18 <i>Orario di lavoro</i>	pag. 117
Art. 19 <i>Orario multiperiodale e flessibilità della prestazione</i>	pag. 119
Art. 20 <i>Permessi annui retribuiti</i>	pag. 122
Art. 21 <i>Regime di fruizione dei PAR e Conto ore</i>	pag. 124
Art. 22 <i>Orario di lavoro nel settore siderurgico</i>	pag. 126
Art. 23 <i>Contrazione temporanea orario di lavoro</i>	pag. 127

<i>Art. 24 Sospensione e interruzione del lavoro</i>	pag. 128
<i>Art. 25 Recuperi</i>	pag. 128
<i>Art. 26 Reperibilità</i>	pag. 128
<i>Art. 27 Lavoro straordinario, notturno e festivo</i>	pag. 131
<i>Art. 28 Riposo settimanale</i>	pag. 136
<i>Art. 29 Festività</i>	pag. 136
<i>Art. 30 Ferie</i>	pag. 139
<i>Art. 30 bis Ferie e permessi solidali</i>	pag. 141
<i>Art. 31 Anzianità dei lavoratori</i>	pag. 142

CAPITOLO SESTO

RETRIBUZIONE E ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

<i>Art. 32 Retribuzione: composizione e definizione</i>	pag. 143
<i>Art. 33 Cottimo</i>	pag. 144
<i>Art. 34 Mensilizzazione</i>	pag. 147
<i>Art. 35 Corresponsione della retribuzione</i>	pag. 147
<i>Art. 36 Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria</i>	pag. 148
<i>Art. 37 Aumenti periodici di anzianità</i>	pag. 149
<i>Art. 38 Tredicesima mensilità</i>	pag. 152
<i>Art. 39 Mense aziendali</i>	pag. 153
<i>Art. 40 Indennità di alta montagna e di sottosuolo</i>	pag. 153
<i>Art. 41 Indennità per disagiata sede</i>	pag. 153
<i>Art. 42 Indennità maneggio denaro – Cauzione</i>	pag. 154
<i>Art. 43 Premio di risultato</i>	pag. 154
<i>Art. 44 Elemento retributivo annuo</i>	pag. 155
<i>Art. 45 Reclami sulla retribuzione</i>	pag. 155
<i>Art. 46 Welfare integrativo e bilateralità</i>	pag. 156
<i>Welfare aziendale</i>	pag. 156
<i>Previdenza complementare</i>	pag. 162
<i>Sanità integrativa</i>	pag. 165

CAPITOLO SETTIMO

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

<i>Art. 47 Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	pag. 168
<i>Art. 48 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro</i>	pag. 170
- <i>Comunicazione e certificazione dell'assenza</i>	pag. 170
- <i>Conservazione del posto di lavoro</i>	pag. 170
- <i>Aspettativa</i>	pag. 172
- <i>Trattamento economico</i>	pag. 172

- Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti	pag. 174
- Norme finali.....	pag. 174
Art. 49 Congedo matrimoniale	pag. 175
Art. 50 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	pag. 175
Art. 51 Congedi parentali	pag. 176
Art. 51 -bis Congedi per la malattia del figlio	pag. 177
Art. 52 Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.....	pag. 178
Art. 53 Diritto allo studio ed alla formazione professionale.....	pag. 179
Art. 54 Patto formativo.....	pag. 187
Art. 55 Lavoratori studenti.....	pag. 188
Art. 56 Congedi per la formazione	pag. 188
Art. 57 Permessi per eventi e cause particolari – permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104	pag. 189
Art. 58 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	pag. 190
Art. 58 -bis Congedo per le donne vittime di violenza di genere.....	pag. 192
Art. 58-ter Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro	pag. 193
Art. 59 Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.....	pag. 194

CAPITOLO OTTAVO AMBIENTE DI LAVORO

Art. 60 Ambiente di lavoro	pag. 196
Art. 61 Indumenti di lavoro.....	pag. 202

CAPITOLO NONO RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 62 Doveri delle parti.....	pag. 203
Art. 63 Consegnare e conservazione materiali e utensili-Danni alla lavorazione ..	pag. 204
Art. 63 bis Sistemi informatici e telematici - Strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa – Strumenti di registrazione delle entrate e delle presenze	pag. 205
Art. 64 Visite di inventario e controllo.....	pag. 206
Art. 65 Divieti	pag. 206
Art. 66 Reclami e controversie.....	pag. 206

CAPITOLO DECIMO

NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

<i>Art. 67 Provvedimenti disciplinari</i>	pag. 207
<i>Art. 68 Preavviso di licenziamento e di dimissioni</i>	pag. 212
<i>Art. 69 Indennità in caso di morte</i>	pag. 213
<i>Art. 70 Trattamento di fine rapporto</i>	pag. 213

CAPITOLO UNDICESIMO

DIRITTI SINDACALI

<i>Art. 71 Rappresentanze sindacali unitarie</i>	pag. 218
<i>Art. 72 Assemblea</i>	pag. 230
<i>Art. 73 Affissione della stampa dei sindacati</i>	pag. 231
<i>Art. 74 Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie</i>	pag. 231
<i>Art. 75 Strumenti informatici</i>	pag. 232
<i>Art. 76 Permessi per attività formative sindacali</i>	pag. 232
<i>Art. 77 Permessi per cariche sindacali</i>	pag. 232
<i>Art. 78 Cariche pubbliche e sindacali</i>	pag. 233
<i>Art. 79 Versamento dei contributi sindacali</i>	pag. 234
<i>Art. 80 Vendita di libri e riviste</i>	pag. 235
<i>Art. 81 Quota per servizio contrattuale</i>	pag. 235
<i>Art. 81 bis - Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale</i>	pag. 236

CAPITOLO DODICESIMO

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

<i>Art. 82 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore</i>	pag. 237
<i>Art. 83 Decorrenza e durata – Una Tantum</i>	pag. 237
<i>Art. 84 Distribuzione del contratto</i>	pag. 238

CAPITOLO TREDICESIMO

QUADRI

<i>Art. 85 Soggetti destinatari</i>	pag. 239
<i>Art. 86 Trattamento economico e normativo</i>	pag. 239
<i>Art. 87 Coperture assicurative</i>	pag. 239
<i>Art. 88 Responsabilità civile e penale legata alla prestazione</i>	pag. 240
<i>Art. 89 Formazione</i>	pag. 241
<i>Art. 90 Brevetti</i>	pag. 241
<i>Art. 91 Decorrenze</i>	pag. 241
Allegato 1 – Flessibilità e prestazioni straordinarie	
Dichiarazione comune.....	pag. 242
Allegato 2 – Apprendistato: Piano Formativo Individuale	
e Profili Formativi	pag. 243
Allegato 3 – Categorie speciale “Intermedi”	pag. 268
Allegato 4 – Lettera di Confimi Impresa Meccanica	
a Fim Cisl e Uilm Uil	pag. 269
Allegato 5 – Accordo su conciliazione e arbitrato	pag. 270
Allegato 6 – Linee guida break formativi	pag. 277
Allegato 7 – Regole per l’elezione dei Rappresentanti	
dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	pag. 283
Allegato 8 – Accordo Staffetta Generazionale – Socrate –	
disciplina del <<Contratto “Socrate” per l’occupazione>>.....	pag. 289



Via Tagliamento, 25 - 00198 Roma - Tel. 06 8411445 - info@fondopmisalute.it
