

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per le lavoratrici
ed i lavoratori
addetti alla piccola
e media industria
metalmecanica,
orafa ed alla
installazione
di impianti



CONFAPI
UNIONMECCANICA



**AL FIANCO
DELLE LAVORATRICI,
DEI LAVORATORI
E DELLE IMPRESE
DEL SETTORE
METALMECCANICO**

Via della Colonna Antonina, 52
00186 ROMA -Tel. +39 06 89229201
www.entebilateralemetalmeccanici.it



UNIONMECCANICA-CONFAPI, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, parti stipulanti e firmatarie, sono proprietarie del presente contratto nazionale di lavoro 26 maggio 2021 da valere per le aziende e i lavoratori della piccola e media industria metalmeccanica.

UNIONMECCANICA-CONFAPI, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, pertanto, si riservano tutti i diritti di sfruttamento economico del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In Roma, 26 maggio 2021

Tra

UNIONMECCANICA - Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica,

rappresentata dal Presidente Lorenzo Giotti

assistito dalla segreteria e dalla commissione sindacale rappresentata da Elisabetta Malfitano e composta da Piero Baggi, Raffaello Castagna, Mario Gagliardi, Raimondo Giglio e Cesare Manganelli

e con la partecipazione di una delegazione di imprenditori metalmeccanici composta da Giorgio Bianco, Antonio Casano, Gian Piero Cozzo, Piero Dell'Oca, Mario Di Giorgio, Giuseppe Frulla, Roberto Migliorini, Ilaria Minucci, Francesco Napoli, Giannino Pozzi, Giuseppe Scalenghe e Mariella Soncina

e con l'assistenza della CONFAPI - Confederazione italiana della piccola e media industria, rappresentata dal Presidente Maurizio Casasco;

e

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 Pascazio, 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;

FIOM – Federazione impiegati operai metallurgici

rappresentata dalla Segretaria Generale Francesca Re David

dai Segretari Nazionali Michele De Palma, Barbara Tibaldi, Luca Trevisan, Giovanni Venturi e da una delegazione composta da Andrea Agazzi, Giuseppe Amendola, Daniele Baiesi, Laura Baldi, Aldo Barbera, Fabrizio Bassotti, Tiziano Beldomenico, Angela Biondi, Enrico Botter, Massimo Braccini, Augustin Breda, Paolo Brini, Michele Bulgarelli, Daniele Calosi, Luigi Camposano, Mariano Carboni, Giovanni Cartosio, Claudio Cesari, Marco Colli, Daniele Collini, Eliana Como, Marcello Corti, Gianni Cotugno, Massimo Covello, Rosi Cuomo, Pier Fausto Dacio, Ciro D'Alessio, Roberto D'Andrea, Vittorio De Martino, Francesca D'Elia, Mirco D'Ignazio, Barbara Di Staso, Badara Diop, Elena Dorin, Elena Duina, Sandra Fabro, Alfredo Fegatelli, Stefania Ferrari, Claudia Laura Ferri, Barbara Ficorilli, Roberto Forresu, Claudio Franceschetti, Giovanni Fusco, Alessandro Gabbi, Rosita Galdiero, Gianfranco Gallino, Donato Gatti, Armando Generali, Adriana Geppert, Antonio Ghirardi, Claudio Gonzato, Fabrizio Graziola, Federico Grondona, Massimiliano Guglielmi, Erika Innendorfer, Alberto Larghi, Elisa Laudiero, Edmondo Lazzi, Nina Leone, Pietro Locatelli, Samuele Lodi, Pasquale Loiacono, Marco Lombardi, Luximan Madnack, Emanuele Magro, Bruno Manganaro, Valentino Marciò, Maurizio Marcon, Simone Marinelli, Stefano Maruca, Emanuela Mascalzoni, Marco Massari, Roberto Mastrosimone, Giorgio Mauro, Ivan Missiroli, Alberto Monti, Annarita Morea, Abdoulaye Ndiaye, Pietro Occhiuto, Paolo Olivati, Valentina Orazzini, Maurizio Oreggia, Alessandro Pagano, Fabio Palmieri, Simone Pampanelli, Alessandro Pellegrini, Giuseppe Picconi, Anna Poggio, Fabrizio Potetti, Morgan Prebianca, Alessandro Rampiconi, Rosario Rappa, Gaetano Ricotta, Mohamed Rizki, David Romagnani, Giuseppe Romano, Mirco Rota, Stefano Ruggenini, Primo Sacchetti, Antonio Santorelli, Loris Scarpa, Mamadou Seck, Maria Lucia Semeraro, Marzia Serafini, Nicoletta Serina, Antonio Silvestri, Simone Sitta, Michela Spera, Donatella Tassinari, Manuela Terragnolo, Cecilia Tintori, Mattia Tivegna, Valeria Tizzoni, Angela Torchi, Alessandro Tracchi, Cinzia Turello, Roberta Turi, Michele Valentini, Simone Vecchi, Giovanni Verla, Isabella Zagra, Daniela Zanfini e Anna Zanoni

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, Crescenzio 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, Alessandro Ferrante, Roberto Ferrari, Fabrizio Fiorito, Luca Francia, Lorenzo Fusco, Giovanni Galgano, Guglielmo Gambardella, Santo Genovese, Vincenzo Gentilucci, Francesco Giangrande, Igor Giannoncelli, Simona Gigetti, Donato Giuliani, Gianbruno Gosmar, Giuliano Gritti, Francesco Guida, Ariel Hassan, Luigi Ippoliti, Iliaria Landi, Antonino Laurendi, Graziano Leonardi, Emilio Lollo, 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 Napolino, Davide Nettis, Luciano Nocera, Gabriele Noto, Luigi Oddo, Gennaro Oliva, Michele Paliani, Pietro Pallini, Diego Panisson, Luigi Paone, Alberto Pastorello, Gianluigi Pecoraro, Dajana Pede, Giuseppe Pelella, Giovanni Pesce, Ciro Pistone, Emanuele Poppa, 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 a valere per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e alla installazione di impianti Unionmeccanica Confapi.

I. PREMESSA

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI metalmeccanica, e della installazione di impianti e oreficeria.

Vengono recepiti, nel presente CCNL, i sotto elencati Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con CGIL - CISL - UIL:

- a) 26 luglio 2011 in materia di “Certificazione della malattia”;
- b) 20 settembre 2011 in materia di “Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità”;
- c) 23 luglio 2012 in materia di “Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali” e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012;
- d) 18 settembre 2012 in materia di “Dimissioni e risoluzioni consensuali”;
- e) Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL - CISL - UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;
- f) Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL - CISL - UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;
- g) Accordo interconfederale fra Confapi – CGIL – CISL – UIL in materia di Apprendistato ex art. 43 e 45 D. Lgs. 81/2015 del 22 dicembre 2016;
- h) Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritta tra Confapi e CGIL- CISL - UIL del 20 dicembre 2018;
- i) Accordo di modifiche all’Accordo Interconfederale CGIL- CISL - UIL e Confapi sulla rappresentanza del 26 luglio 2016, sottoscritto il 23 settembre 2019.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro trova la sua definizione nello spirito degli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e ad 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.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, 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 ed il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.

Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm si impegnano inoltre a rispettare ed a far rispettare alle aziende e ai lavoratori il presente contratto per il periodo della sua validità. A tal fine Unionmeccanica si impegna ad adoperarsi e ad intervenire per la completa osservanza, da parte delle aziende associate, delle condizioni pattuite, mentre Fim Fiom, Uilm si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni intese a modificare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

La contrattazione aziendale è prevista secondo quanto disposto dagli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil nello spirito dell'attuale prassi e dando attuazione al particolare riguardo per le piccole imprese, ivi previsto.

La contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie definite in altre sedi negoziali. La stessa verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati.

Sono titolari della contrattazione aziendale, per le materie e con le procedure e 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 CONFAPI/API alle quali sono associate o conferiscano mandato.

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 quadriennale per la materia normativa e retributiva. Le parti, per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro, fanno riferimento agli accordi interconfederali vigenti sottoscritti dalle confederazioni a cui le parti aderiscono.

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 tre mesi prima della scadenza del contratto.

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

Dichiarazione comune

Con gli Accordi Interconfederali del 26 luglio 2016 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tali Accordi Interconfederali si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Le parti in attesa che la materia relativa alla misurazione della rappresentatività e alla titolarità ed efficacia della contrattazione venga regolata a livello confederale secondo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali del 26 luglio 2016, si danno atto che la validità del presente CCNL è data dalla sottoscrizione delle Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative e dal voto certificato, anche segreto, dei lavoratori interessati.

III. PROCEDURA PER IL RINNOVO DEGLI ACCORDI AZIENDALI

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale, come in Premessa, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi aziendali avranno durata secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

In coerenza con quanto previsto in Premessa, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali e dalla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle organizzazioni sindacali nazionali e dalla rappresentanza sindacale unitaria, e devono essere inviate all'azienda in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Le richieste devono essere inviate contemporaneamente per conoscenza all'associazione delle piccole e medie industrie cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato.

La direzione aziendale darà riscontro delle richieste entro 20 giorni dal loro ricevimento.

Nei due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo 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.

IV. COMMISSIONE NAZIONALE PER L'ALLINEAMENTO E ARMONIZZAZIONE DEL C.C.N.L. 3 LUGLIO 2017 CON L'ACCORDO INTERCONFEDERALE 26 LUGLIO 2016

Le parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle dell'Accordo interconfederale tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare, nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che l'Accordo interconfederale demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione è composta da 3 rappresentanti di Unionmeccanica e da 3 rappresentanti di Fim, Fiom, Uilm e darà avvio ai propri lavori a partire dal mese di settembre 2017.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI FIM, FIOM, UILM

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU

V. 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 caratteristica, esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- b) agli stabilimenti siderurgici;
- c) agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici e ai mecatronici;
- d) alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza;
- e) alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico e mecatronico interconnessioni di significativa rilevanza e alle imprese costruttrici di impianti tecnologici, di servizi di efficienza energetica (ESCO) ed ecologica e di Facility management;
- f) agli stabilimenti per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria posateria in argento o bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo – argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

L'inquadramento settoriale delle aziende ed 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 DRI/preridotto, 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 E ELETTRONICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI FABBRICANTI ESCLUSIVAMENTE E PREVALENTEMENTE PRODOTTI CHE UTILIZZINO ENERGIE E SEGNALI ELETTRICI E MAGNETICI, ELETTRICITÀ E NEI QUALI LA PARTE ELETTRICA/ELETTRONICA SIA CARATTERIZZANTE E DI IMPORTANZA FONDAMENTALE, QUALI:

- macchine ed apparecchi per la generazione, la trasformazione, l'accumulo, la trasmissione, la misura e l'utilizzazione dell'energia elettrica di qualsiasi natura ed origine, comprese tra le altre l'energia meccanica, termica, elettrica, magnetica, chimica, nucleare, energie da fonti rinnovabili;
- apparecchi e complessi, analogici e digitali, per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, 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, telefonia e telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi relativi di telefonia, la ricerca, lo sviluppo e la progettazione di sistemi ed apparati per le telecomunicazioni;
- 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 ed apparecchiature elettroniche,
- produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici e tutti i servizi correlati;
- apparati elettronici di acquisizione, memorizzazione, elaborazione e trasmissione di dati, le applicazioni dell'elettronica di potenza e l'applicazione delle tecnologie elettroniche a macchine operatrici, dispositivi, attrezzature;
- i sistemi di stampa tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing;
- produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;
- i componenti e sistemi di propulsione elettrica per i veicoli terrestri, natanti ed aeromobili inclusi i sistemi di generazione ed accumulo dell'energia;
- elettrodomestici (fabbricazione completa e in serie).

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 ed autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
- 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;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili;
- veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del presente articolo.

Sono compresi nel settore gli stabilimenti che producono trattori agricoli, che appartengono alle aziende inquadrare 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 ed affini;
- carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;

- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed 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 e odontoiatria e le applicazioni biotecnologiche in genere; macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi ed utensili per la lavorazione di marmi ed affini; macchine ed 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 ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine, trattori ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, la mecatronica e le applicazioni digitali, come: macchine ed 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 di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed 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 ed imballaggi metallici;
- fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
- lavorazione 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 ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.

H) OREFICERIA COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA:

- gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o metalli preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafogentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

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

L) 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 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.

Dichiarazione a verbale

L'attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee telefoniche ed elettriche appartiene tradizionalmente al settore meccanico.

Le aziende di installazione di reti telefoniche ed elettriche sono quindi tenute all'applicazione della regolamentazione per l'industria metalmeccanica.

VI. PROTOCOLLO SULLA “DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE” CONCORDATA CON L’ACCORDO DI RINNOVO DEL 25 GENNAIO 2008

Le Parti si danno reciprocamente atto che la riformulata “Disciplina del rapporto individuale di lavoro” realizza, attraverso l’unificazione delle precedenti Discipline Speciali distinte in Parte Prima, Seconda e Terza, l’obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all’industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti.

In particolare, è stata estesa a tutti i lavoratori, la disciplina di cui alla precedente Parte Terza, integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte Prima e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni valutate come opportune.

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 di cui all’art. 1, Titolo II del presente Contratto collettivo. In particolare:

- a) Appartengono alla categoria giuridica operaia i lavoratori di cui alla 1^a categoria ed al 1° alinea della 2^a, 3^a, 4^a e 5^a categoria e 1° e 2° alinea della 6^a categoria;
- b) Appartengono alla categoria giuridica di cui alla disciplina speciale parte seconda dei precedenti CCNL (intermedi) i lavoratori di cui al 2° alinea della 4^a e 5^a categoria come individuati dall’Allegato n. 3;
- c) Appartengono alla categoria giuridica degli 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 dei “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 riguardanti la “Disciplina del rapporto individuale di lavoro”, 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.

Le Parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all’armonizzazione con le nuove norme del CCNL verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dall’accordo di rinnovo.

Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo che dovesse sorgere in fase applicativa delle norme riguardanti la “Disciplina del rapporto individuale di lavoro”, è demandata all’esame delle parti stipulanti.

Norma di armonizzazione con la disciplina previgente.

Quanto previsto dal sopra esteso Protocollo sulla “Disciplina del rapporto individuale di lavoro” entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2009. Fino al 31 dicembre 2008, e fatte salve le diverse

decorrenze previste per singoli istituti, saranno in vigore le norme di cui alle precedenti Discipline Speciali distinte in Parte Prima, Seconda e Terza, contenute nella contrattazione collettiva nazionale previgente; le normative sul periodo di prova, sugli aumenti periodici di anzianità e sul preavviso sono in vigore dal 1° marzo 2008.

CAPITOLO PRIMO

SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole realizzare il contemperamento dell'interesse delle piccole e medie aziende con quello dei lavoratori, in un più vasto quadro di nuove relazioni industriali che le parti sono interessate a realizzare.

Le soluzioni normative colgono la specificità del settore che privilegia, nei rapporti sindacali, il metodo del confronto anziché quello del conflitto.

Unionmeccanica e Fim Fiom Uilm ritengono che l'obiettivo del contratto collettivo nazionale di lavoro debba essere punto di riferimento dei rapporti di lavoro e dell'attività dell'impresa, mantenendo per esso una naturale e specifica competenza per le materie che vi sono disciplinate.

Rilevato che non sono in alcun modo messe in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità dell'imprenditore e del sindacato, le parti, al fine di favorire un sempre maggiore e corretto sviluppo delle relazioni industriali, hanno definito un sistema di informativa globale periodica relativamente alle materie e con le modalità specificate nei paragrafi che seguono.

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza nell'ambito di un osservatorio nazionale composto da pari rappresentanti degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali stipulanti, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi.

L'osservatorio nazionale è sede di analisi, verifica, confronto e proposta sistematici sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive dei mercati;
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per settori e territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario

ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;

- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro;
- l'osservatorio opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sottosettori.

Nell'osservatorio Unionmeccanica darà inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;
- utilizzazione del lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 e andamento del decentramento produttivo.

Nell'ambito dell'osservatorio nazionale verranno istituite le seguenti commissioni:

- *Commissione nazionale per le pari opportunità;*
- *Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento.*

L'osservatorio svolgerà altresì la funzione di garantire la realizzazione della corretta ed uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

1) Commissione nazionale per le pari opportunità

È costituita una commissione nazionale per le pari opportunità, formata da tre rappresentanti di Unionmeccanica e un rappresentante di Fim, un rappresentante di Fiom e un rappresentante di Uilm con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché, le modalità per il loro superamento.

La commissione ha il compito di:

- individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo

conto dei principi espressi dall'Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;

- raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche;
- individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.
- raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al Decreto interministeriale 15 maggio 2001 e di cui all'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 5 dicembre 2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a Unionmeccanica, con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La commissione si riunisce, di norma, trimestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità.

Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo. Annualmente fornisce all'osservatorio nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle commissioni territoriali per le pari opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, la commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

2) Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.

Unionmeccanica e Fim Fiom Uilm convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

B) OSSERVATORIO REGIONALE

Sono costituiti osservatori regionali, composti da rappresentanti di Unionmeccanica e di Fim Fiom Uilm con le medesime competenze e funzioni dell'osservatorio nazionale, ivi compresa quella di garantire la realizzazione della corretta ed uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Qualora una delle rappresentanze rilevi comportamenti difforni da quelli previsti dalla presente normativa, essa avrà facoltà, previa comunicazione, di chiedere l'intervento dell'osservatorio nazionale.

Informazione a livello regionale

A livello regionale le parti si incontreranno, di norma con frequenza annuale, entro il 1° quadrimestre; in tale incontro le associazioni imprenditoriali daranno informazioni globali

riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali e ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali e ai criteri generali della loro localizzazione.

Su richiesta di una delle parti, ove esista una presenza significativa di aziende, l'informazione predetta sarà suddivisa per i settori produttivi:

- a) siderurgia;
- b) fonderia seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- c) mezzi di trasporto su gomma e rotaia;
- d) navalmeccanica;
- e) aeronautica;
- f) macchine utensili e produzione macchine in genere;
- g) impianti industriali ed elettromeccanici, montaggi, carpenteria;
- h) meccanica generale;
- i) elettronica, apparecchiature elettromeccaniche e telecomunicazioni;
- j) installatori di reti elettriche e telefoniche
- k) oreficeria.

C) OSSERVATORIO PROVINCIALE

Sono costituiti osservatori provinciali, composti da tre rappresentanti di Unionmeccanica e un rappresentante di Fim, un rappresentante di Fiom e un rappresentante di Uilm. L'osservatorio provinciale ha anche la funzione di garantire la realizzazione della corretta e uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli osservatori provinciali, in collaborazione con l'osservatorio nazionale di cui al precedente art. 1 potranno predisporre specifiche iniziative, nonché, con periodicità annuale, rapporti congiunti sulle materie per le quali si siano compiute analisi e approfondimenti, anche per assumere funzione propositiva verso l'osservatorio nazionale, nei confronti degli enti e delle amministrazioni locali. A tal fine può promuovere lo studio e l'esame della situazione economico-sociale nel settore della piccola e media impresa metalmeccanica, a partire dalle seguenti materie:

- situazione dell'industria metalmeccanica e mercato del lavoro, anche in riferimento alle categorie più deboli e ai lavoratori extracomunitari;
- possibilità di realizzare, a favore dei lavoratori portatori di handicap e dei lavoratori tossicodipendenti, interventi, anche in collegamento con gli enti istituzionali a ciò preposti, compreso il superamento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- formazione e riqualificazione professionale, anche con specifici programmi finalizzati ed utilizzando anche istituti o strumenti contrattuali vigenti, compresi corsi di alfabetizzazione per i lavoratori extracomunitari;
- tematiche delle disponibilità e del costo dell'energia;
- schede di qualità prodotto per mezzo delle quali le parti si impegnano ad affrontare il miglioramento della qualità del prodotto all'interno di una gestione efficace della produzione;

- l'andamento delle relazioni sindacali;
- l'andamento degli orari e salari di fatto e degli inquadramenti professionali;
- le questioni ambientali.

L'osservatorio territoriale si riunirà, di norma, due volte l'anno: la prima entro il mese di marzo e la seconda entro il mese di novembre, o su richiesta di una delle parti.

Commissione territoriale delle pari opportunità

Nell'ambito dell'osservatorio provinciale viene costituita una Commissione paritetica per le pari opportunità composta allo stesso modo della Commissione nazionale e con le stesse finalità.

Opererà in stretto collegamento con la Commissione nazionale, e in particolare:

- a) analizzerà le specificità territoriali dell'andamento del lavoro femminile;
- b) proporrà alle parti specifiche iniziative in materia di formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, in collaborazione con la Regione;
- c) studierà interventi idonei per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
- d) valuterà la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001 e dell'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 5 dicembre 2001, anche su indicazione della Commissione paritetica nazionale;
- e) può considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale, studi o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Premesso che vengono fatti salvi gli accordi territoriali in materia, le commissioni paritetiche territoriali si riuniranno di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

Qualora una delle rappresentanze rilevi comportamenti difformi da quelli previsti dalla presente normativa, essa avrà facoltà, previa comunicazione, di chiedere l'intervento dell'osservatorio nazionale.

Dichiarazione comune

Le parti, riaffermando lo specifico ruolo delle piccole e medie imprese rappresentate da Unionmeccanica, intendono stabilire, con il presente contratto e con la costituzione dell'osservatorio, nuove relazioni industriali per facilitare una ordinata e corretta gestione delle relazioni sindacali all'interno delle unità produttive.

Informazione a livello provinciale

L'organizzazione imprenditoriale territoriale nel primo quadrimestre di ogni anno, nel corso di un apposito incontro con Fim, Fiom, Uilm provinciali, fornirà informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle aziende associate, con particolare riguardo ai programmi di investimento che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di significativa entità, ai criteri generali della loro localizzazione, alle implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, alla mobilità e alle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nel corso dello stesso incontro verranno inoltre fornite a Fim, Fiom, Uilm informazioni globali

riferite alle aziende associate sulla situazione che - in rapporto ai suddetti programmi - potrà eventualmente determinarsi a seguito della esecuzione di contratti di fornitura.

Inoltre, nel corso dello stesso incontro, verranno fornite informazioni globali sulle tendenze dei processi di ristrutturazione dei settori produttivi, sulle modificazioni significative delle tecnologie e degli indirizzi produttivi fino ad allora adottati nell'ambito degli stessi, sull'eventuale decentramento o scorporo delle attività produttive.

Nel corso dello stesso incontro verranno fornite informazioni globali sulla situazione generale dell'occupazione del settore metalmeccanico, con particolare riguardo all'assunzione dei lavoratori di primo impiego.

Nell'ambito di tale informativa l'associazione territoriale trasmetterà inoltre ai sindacati provinciali di categoria stipulanti, ogni sei mesi, un elenco delle aziende che si avvalgono di prestazioni di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

L'incontro a livello provinciale per fornire le informazioni sulle materie di cui sopra (ristrutturazione, modifiche di tecnologia, indirizzi produttivi, decentramento, lavoro a domicilio) avverrà una volta l'anno, salvo diversa intesa tra le parti.

Le associazioni imprenditoriali aventi esclusivamente struttura regionale si faranno carico di effettuare gli incontri di cui al presente articolo.

Qualora una delle rappresentanze rilevi comportamenti difforni da quelli previsti dalla presente normativa, essa avrà facoltà, previa comunicazione, di chiedere l'intervento dell'osservatorio nazionale.

D) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Nelle aziende che occupano almeno 35 dipendenti e nelle quali siano presenti le RSU saranno fornite alle medesime, su richiesta, le informazioni di seguito riportate. Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti e nelle quali non siano costituite le RSU saranno fornite alle OO.SS. provinciali stipulanti e firmatarie il presente CCNL, se richieste, le seguenti informazioni:

- 1 andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio. Ed in particolare:
 - a) prospettive produttive e programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di quelli esistenti, nonché sui criteri di localizzazione in Italia e all'estero;
 - b) prevedibili implicazioni dei predetti investimenti sulla occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.
- 2 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. E in particolare:
 - a) i dati consuntivi sia quantitativi che qualitativi dell'occupazione e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione aziendali, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione giovanile, agevolata e femminile in relazione anche agli esiti delle iniziative promosse a livello provinciale dalla commissione pari opportunità;
 - b) i programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.

- 3 Le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 6: informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo, avente carattere permanente e/o ricorrente, nonché, riguardo alle articolazioni per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

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 numeri che precedono, il datore di lavoro 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 ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono 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.

Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le parti convengono che si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 3 membri di cui 2 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e da Unionmeccanica ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre, procederà a definire quanto rinviato dal D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevole difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali

consulenti a trasmettere le informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

Le Direzioni delle unità produttive con più di 200 dipendenti forniranno alle rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai sindacati provinciali di categoria stipulanti, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a processi di esternalizzazione comportanti rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali in atto.

Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

Andamento malattia ed infortunio

Nelle aziende oltre i 200 dipendenti, le direzioni aziendali comunicheranno trimestralmente alla rappresentanza sindacale unitaria i dati relativi alle mancate prestazioni a causa di malattia ed infortunio.

Mobilità orizzontale nell'ambito dell'unità produttiva

Le direzioni delle unità produttive con più di 200 dipendenti informeranno preventivamente, in apposito incontro, le rappresentanze sindacali unitarie e, per mezzo dell'associazione imprenditoriale di competenza, i sindacati provinciali di categoria stipulanti, sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori nei casi in cui essi non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive delle attività aziendali, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro specifica attività.

Dichiarazione a verbale

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, valuteranno l'opportunità di individuare uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

E) INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Nell'ambito dell'osservatorio provinciale, l'associazione imprenditoriale di competenza informerà preventivamente Fim Fiom, Uilm su rilevanti processi di innovazione tecnologica anche di strutture organizzative che stiano per essere avviati nelle singole unità produttive con più di 240 dipendenti e che comportino modifiche aventi conseguenze significative sull'organizzazione del lavoro.

La presente funzione dell'osservatorio sarà attivata dall'associazione imprenditoriale con la fissazione di una data di incontro e si dovrà concludere entro cinque giorni da tale data, salvo

diversa intesa tra le parti.

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

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

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

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

F) FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

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

I. Commissione Nazionale per la formazione professionale

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

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

II. Commissioni Provinciali per la formazione professionale

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

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

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

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

III. Lavoratori migranti

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

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

Nota a verbale

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

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

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

un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria e che le prestazioni previste dalla bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore così come previsto all'art. 53 del presente CCNL.

A tal fine istituiscono "l'ENTE BILATERALE METALMECCANICI" (EBM) deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto previsto dal presente CCNL e le cui modalità operative sono contenute nell'accordo del 15 novembre 2013 che si allega al presente CCNL, così come definito con accordo del 2 ottobre 2017 al quale si rinvia e che si allega.

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:

- 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 Contratto collettivo di lavoro;
- 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 Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a FONDAPI, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed 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.

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 compilarsi a cura dell'azienda.

La ditta 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.

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 primo comma del presente articolo.

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 od 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 ad 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 spettantegli 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 alla successiva lettera a).

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato si applicano le disposizioni legislative vigenti, nonché la seguente disciplina contrattuale.

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

Gli accordi aziendali 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 al 4° comma dell'art. 47, Cap. VI 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 ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informeranno 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, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, 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 si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, secondo comma, D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, 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 la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali.

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 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.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti 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 tramite l'Associazione datoriale 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.

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che missioni con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Le Parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionali.

Nota a verbale

Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia di seguito riportata al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui all'art. 4 – Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro - contenute nel CCNL sottoscritto in data 3 luglio 2017, non

costituiscono una modifica ai sensi del 2° comma dell'art. 19, D. Lgs. 81/2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

B) Lavoro a tempo parziale

Norme generali

Le Parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

Le Parti si danno atto che il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla normativa legale vigente e dalla presente disciplina contrattuale.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

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 tecnico-organizzative.

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della

prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole relative 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 alternativa, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulati 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 onnicomprensiva 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, previo consenso del datore di lavoro, per una quantità 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 onnicomprensiva pari al 15% 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 un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo *“Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale”*, e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- a) altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- b) necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura.
- c) altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u. o organizzazione sindacale territoriale ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente CCNL come ad esempio punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previa comunicazione alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali, il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede 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.

I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 20.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all' art. 29.

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa. 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.

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dalla autorità 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.

L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta, ovvero del 3% per cento nelle aziende oltre 100 dipendenti valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni ; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

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.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al precedente punto 2) e fino ad 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.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale lo stesso potrà anche avere durata predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore

a 6 mesi e superiore a 24. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita al massimo entro 45 giorni dalla richiesta.

Informazioni

La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione part-time da parte dei lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Lavoro in somministrazione

Si rinvia all'art. 30 e segg. del D. Lgs 81/2015.

Art. 5 - Telelavoro

Le Parti condividono la necessità di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata. A tal fine considerano il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di migliorare la qualità dello stesso e come modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto delle tecnologie dell'informazione. Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Su richiesta di una delle parti sarà svolto un esame congiunto sulle suddette condizioni. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra le Parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto l'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica.

Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, saranno effettuate in conformità all'art. 4 della

legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- a) consegnare all'azienda un certificato di conformità dell'impianto elettrico alle disposizioni vigenti installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- b) consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- c) consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le Parti.

Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Il dipendente in regime di telelavoro conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

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 navalmecchaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Per le aziende con più di 50 dipendenti in caso di cambio di appalto, l'impresa uscente è tenuta al rispetto della procedura prevista dalla disciplina di cui al Cap. Primo, lett. D punto 3.

Tale procedura è altresì finalizzata a valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e contrattuale anche tenendo conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte.

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 - Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento al solo ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'art. 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 favorire la stabilità occupazionale e contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di RSU, alle OO.SS. provinciali con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante.

Il confronto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, si attiverà sui seguenti punti:

- 1 valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
- 2 al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi la 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 dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

- 3 l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;
- 4 le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, o in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara; ove ciò non fosse possibile, o in assenza delle predette clausole, si farà ricorso a quanto previsto dalla legislazione vigente.
- 5 In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:
 - a) 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;
 - b) 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 ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Le parti specificano che 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 al 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 di sicurezza di cui al D. Lgs. 81/2008.

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'art. 1, Sezione Quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 7- Trasferte

TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERTA

D) 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 indennità in Euro	Dal 1° gennaio 2009	Dal 1° gennaio 2014	Dal 1° novembre 2017	Dal 1° giugno 2021	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
Trasferta intera	€ 40,00	€ 42,80	€ 42,85	€ 44,12			
Quota per pasto meridiano o serale	€ 11,30	€ 11,72	€ 11,73	€ 11,92			
Quota per pernottamento	€ 17,40	€ 19,36	€ 19,39	€ 20,28			

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 missione 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 sopra citato 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 trasferta 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 29.

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 porranno altresì attenzione affinché venga rispettato il tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'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 di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo 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 non dovrà effettuare prestazioni 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.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza del diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima 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 sopraddetta.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 59 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 esplicata 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 egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con 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 con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali.

Nota a verbale

Le parti si attiveranno nei confronti degli Organi istituzionali e degli Enti competenti per rappresentare e discutere i problemi inerenti le aziende di installazione, manutenzione e costruzione di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di sicurezza ed affini, con particolare riguardo ai temi specifici del settore impiantistico.

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 congiunto.

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 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 - Trasferimento d'azienda

Il trasferimento dell'azienda, o di un ramo di essa, comporta il rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 2112 del Codice Civile.

Art. 10 - Apprendistato professionalizzante

Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs n. 81/2015, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto 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 le categorie 8^a e 9^a, 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 contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente C.C.N.L.

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 terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a, così come stabilito dall'art. 11 lettera C) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a cat.; 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 ricomprendibili nella declaratoria della 3^a cat., la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante 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 a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei 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

Cap. A - 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 dei profili formativi 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 e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; 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.

Cap. B - Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche 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. n. 81/2015.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai 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 C.C.N.L. – allegato 1 (Attestazione dell'attività formativa).

Cap. C - 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 sensi dell'art. 47, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, 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.

Cap. D - 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 a 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a verificare la coerenza della presente disciplina con le normative vigenti e con le loro eventuali evoluzioni, tenuto conto anche del monitoraggio effettuato dagli organismi paritetici di cui al presente CCNL.

Assunzione

Per l'assunzione in prova 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 due livelli rispetto a quello di destinazione.

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

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 fra le 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

Qualora la durata del contratto di apprendistato sia inferiore a quella riportata nella tabella, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale.

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 artt. 54 e 55 del vigente CCNL.

Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Previdenza complementare – Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere - Welfare

Ai lavoratori apprendisti di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 50, 51 e 52.

Recesso o attribuzione della qualificazione

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 c.c., 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 qualificazione 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. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° novembre 2018, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 11, lett. C), punto IV, Capitolo quarto, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 1° marzo 2018 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

***Art. 10 bis - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
il diploma d'istruzione secondaria superiore
e il certificato di specializzazione tecnica superiore***

Premessa

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'art. 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (da allegare al CCNL) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

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 presenza in azienda.

Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015, sarà attribuita convenzionalmente la 3^a categoria del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della 3^a categoria:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno Unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruiti di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto al paragrafo "Durata", le parti del contratto individuale potranno recedere

dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., 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.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D. Lgs. n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal CCNL per tale contratto saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente paragrafo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 1° marzo 2018 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

Art. 10 ter - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Premessa

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca 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.

Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25

gennaio 2008, per attività di ricerca, 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.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, comma 4 e 5, del D. Lgs. n. 81 del 2015.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (allegato 1 al presente CCNL) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

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 presenza in azienda.

Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista

assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed 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.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Previdenza complementare – Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere - Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli articoli 50, 51 e 52, Sezione quarta, Titolo IV.

Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 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.

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.

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 1° marzo 2018 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Dichiarazioni delle parti

Commissione Paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, preso atto di quanto previsto dall'art. 11 lett. D), hanno definito la costituzione di una Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale con lo scopo di verificare l'attuale inquadramento professionale e la necessità di apportare opportune modifiche e/o integrazioni in relazione ai mutamenti intervenuti nei processi produttivi, nei modelli organizzativi, nelle mansioni e figure professionali e nella mobilità professionale.

La modalità di funzionamento e la composizione verrà definita entro il 31 dicembre 2021.

La parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente CCNL e non dovrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori.

Art. 11 - Classificazione dei lavoratori

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.

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).

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 1^a categoria, non indicate perché sufficientemente definite nelle declaratorie.

1^a categoria

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.

1^a categoria – Disciplina in vigore dal 1° giugno 2021

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. A decorrere dal 1° ottobre 2021 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. I lavoratori assunti nella 1^a categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 30 settembre 2021 dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria con decorrenza 1° ottobre 2021. Pertanto, a decorrere dal 1° ottobre 2021 i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria.
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali. A decorrere dal 1° gennaio 2023 tali lavoratori dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria. I lavoratori assunti nella 1^a categoria nel periodo 1° giugno 2021 – 31 dicembre 2022 dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria con decorrenza 1° gennaio 2023. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023 i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali dovranno essere inquadrati nella 2^a categoria.
- inservienti e simili.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la modifica della disciplina della 1^a categoria non comporta modifiche alla disciplina dell'apprendistato e con specifico riferimento all'inquadramento iniziale nella 1^a categoria per coloro che verranno inquadrati alla fine del percorso di apprendistato nella 3^a categoria.

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 prerogolati 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: dattilografia-stenodattilografia, compiti semplici d'ufficio; perforazione di schede meccanografiche; verifica di schede meccanografiche; centralinista telefonico:

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

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento

operazioni semplici di diamantatura su articoli in metalli preziosi.

- Allievo lapidatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per raffinazione di metalli preziosi.

- Allievo affinatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di laminazione o di trafilatura.

- Allievo laminatore (*settore orafa*).

- Allievo trafilatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di fusione.

- Allievo fonditore (*settore orafa*).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per il saggio di metalli preziosi.

- Allievo saggiatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di montaggio di pezzi semplici ovvero lavoratori che coadiuvano lavoratori di categoria superiore nelle operazioni di montaggio.

- Montatore di cocce o manici (*settore orafa*).

- Allievo montatore (*settore orafa*).

Lavoratori che eseguono la pulitura di oggetti semplici, ovvero la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso.

- Pulitore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di sbazzatura o di smerigliatura sul tornio.

- Sbozzatore e smerigliatore al tornio (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezione cere, estrazione cere, formazione grappoli, preparazione gessi).

- Addetto alla lavorazione a cera persa (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono l'impiombatura dei coltelli.

- Impiombatore (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

- Stampatore (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo ai telai di bruciatura, sgrassatura o asciugatura od ossidatura.

- Bruschiatore (*settore orafico*) - Sgrassatore (*settore orafico*) – Asciugatore (*settore orafico*) - Telaista (*settore orafico*) – Ossidatore (*settore orafico*).

3^a 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 autogrù 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 difficile 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 termosantari 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:
dattilografia-stenodattilografia;
compiti vari di ufficio;
perforazione e verifica di schede meccanografiche;
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.

Lavoratori che eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.

- Lapidatore.

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di affinazione di metalli preziosi, di normale difficoltà.

- Affinatore.

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

- Laminatore (*settore orafa*) – Trafilatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di fusione.

- Fonditore (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o capitolati, eseguono operazioni di saggio di metalli preziosi.

- Saggiatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.

- Montatore (*settore orafico*).

Lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di pulitura di oggetti complessi in metallo prezioso.

- Pulitore (*settore orafico*).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e posateria.

- Tornitore in lastra (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono più fasi di lavoro per la cera persa oppure lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.

- Cerista (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di impiombatura delle lame ai manici da coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.

- Impiombatore (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni, effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

- Stampatore (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione.

- Addetto ai bagni galvanici (*settore orafico*).

Lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura su oggetti di metalli preziosi.

- Smaltatore (*settore orafico*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni semplici di incisione.

- Incisore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate per incisione di stampi in acciaio.

- Incisore in acciaio (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.

- Martellatore – Cesellatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.

- Incassatore (*settore orafa*).

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;
- i lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono l'impegnativa sostituzione di 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 e programmi:

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.

Lavoratori che, su macchine non attrezzate, e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchina e di attrezzatura.

- Lapidatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di natura complessa che richiedono la piena conoscenza dei diversi processi di affinazione dei metalli preziosi ed elevata precisione nei risultati.

- Affinatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

- Preparatore di leghe (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono qualsiasi operazione di saggio di metalli preziosi di elevato grado di difficoltà in relazione alla natura complessa della titolazione e alla richiesta di elevata precisione di risultati e al ristretto campo di tolleranza.

- Saggiatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con piena autonomia di giudizio circa le modalità e i punti di intervento, eseguono qualsiasi operazione di pulitura di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa degli oggetti e alla loro dimensione, alla richiesta perfetta rettifica delle superfici, alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali e decorative dell'oggetto, assicurando il grado di qualità richiesto.

- Pulitore (*settore orafa*).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti in argenteria di particolare difficoltà.

- Tornitore in lastra (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, eseguono il taglio delle gomme onde renderle adatte all'iniezione ed estrazione delle cere.

- Tagliatore di gomme (*settore orafa*).

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

- Stampatore argenterie (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, procedono alla composizione e al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando le necessarie correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.

- Conduttore di impianti galvanici (*settore orafa*).

Lavoratori che in fase di apprendimento, coadiuvando lavoratori di categoria superiore effettuano miniature su metalli preziosi, per la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

- Allievo miniaturista (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni complesse di incisione.

- Incisore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni, modelli, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa su banco per l'incisione di stampi in acciaio.

- Incisore in acciaio (*settore orafa*).

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

- Martellatore – cesellatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

- Incassatore (*settore orafa*).

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 e/o lavorazioni complesse, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi e/o delle lavorazioni complesse;
- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

attrezzatore di macchine.

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

grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:
riparatore.

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

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

addetto prove di laboratorio;
addetto sala prove.

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

addetto conduzione impianti.

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

fonditore.

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

laminatore.

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

- montatore macchinario;
- costruttore su banco;
- costruttore su macchine utensili.

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

- manutentore meccanico;
- manutentore elettrico;
- installatore impianti.

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

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

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

- modellista in legno.

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

- formatore a mano;
- animista a mano.

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

guardafili giuntista.

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

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

Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività compiti di segreteria redigendo su indicazione dei contenuti, corrispondenza, promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere:

segretario.

Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza imputano, contabilizzano

dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive; ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari, imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive:

- contabile;
- contabile clienti.

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

- approvvigionatore.

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

- operatore;
- programmatore.

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

- tecnico di laboratorio;
- tecnico di sala prove.

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

preparando la relativa distinta dei materiali:
disegnatore.

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

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.

- Compositore di leghe (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

- Montatore di prototipi (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, 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 al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sottosquadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando anche il grado di qualità richiesto.

- Tornitore in lastra (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedono, in piena autonomia e con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, alla composizione e al controllo di bagni galvanici per l'argentatura, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione e dei relativi parametri, con eventuale delibera funzionale.

- Compositore di bagni galvanici (*settore orafa*).

Lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniatura non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

- Miniaturista (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, unendo a notevoli capacità tecniche un'elevata sensibilità artistica, realizzano, mediante incisione, figure complesse in piena autonomia.

- Incisore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale

delibera funzionale.

- Incisore in acciaio (*settore orafa*).

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto.

- Martellatore (*settore orafa*) – Cesellatore (*settore orafa*).

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple od operazioni di pari difficoltà.

- Incassatore (*settore orafa*).

6^a 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 del settore oreficeria che con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5^a categoria nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali di seguito indicate.

- 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 ed 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:

addeito macchine a controllo numerico.

I profili relativi al terzo alinea del settore oreficeria sono quelli qui di seguito tassativamente indicati.

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa eseguono l'incisione, l'accoppiamento, la rettifica di stampi in acciaio di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare, provvedendo al ciclo completo di collaudo e messa a punto e alla delibera funzionale, fornendo, in presenza di situazioni eccezionali e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Incisore stampi acciaio (*settore orafico*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, in relazione alle specifiche del disegno, con la scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per l'incisione di stampi in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale, fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Incisore stampi acciaio (*settore orafico*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipi in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare il

modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Modellista cesellatore martellatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, in particolare autonomia operativa e organizzativa e a fronte di una profonda esperienza, eseguono la realizzazione del ciclo completo di attrezzaggio e messa a punto di macchine per catene di più tipi, in relazione alle ristrette tolleranze previste e all'elevato grado di qualità della catena richiesta, fornendo, in presenza di situazioni particolari e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per individuare modifiche a parti delle attrezzature o delle macchine atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Catenista meccanico (*settore orafa*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, e possedendo le conoscenze e le tecnologie inerenti la propria attività e quelle affini, l'incastonatura di qualsiasi tipo di gemme in oggetti di gioielleria e/o oreficeria fine applicando alla perfezione le varie tecniche (a griffe, buco d'ape, pavè, a battuta, a rotaia, ecc.).

- incastonatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono su disegno o prototipo oggetti completi di elevata complessità per forme e costruzione, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare i modelli alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Modellista gioielliere (*settore orafa*).

7^a 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 ed 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 ad 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 ed 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 ed 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.
- appartengono a questa categoria i lavoratori del settore oreficeria che svolgono con caratteri di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e /o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa

fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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) INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Le quote di indennità di contingenza, corrisposte al 31 dicembre 1973 per le categorie degli impiegati, degli operai e delle categorie speciali rimangono consolidate.

Per i punti maturati a decorrere dal 1° gennaio 1974 le quote relative saranno corrisposte secondo i valori uniformi per livello retributivo determinati sulla base di quello più alto spettante ai lavoratori inseriti nel medesimo livello.

C) 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.

I) PASSAGGIO DALLA 1^a ALLA 2^a CATEGORIA

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.

Nota a verbale

A seguito della modifica della disciplina relativa all'inquadramento nella 1^a categoria di cui all'art 11, Lett. A), con decorrenza 1° giugno 2021, la disciplina di cui al precedente Par. I) – Passaggio dalla 1^a alla 2^a categoria - non troverà più applicazione.

Si precisa che l'inquadramento diretto nella 2^a categoria come disciplinato all'art. 11, Lett. A) del presente CCNL decorrente dal 1° giugno 2021 non comporta un cambiamento delle mansioni.

II) 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 C, i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria avverranno come segue:

- a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali ed 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 ad esigenze

di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, la 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, ad 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.

III) 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.

IV) 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.

Norma transitoria

- 1) Agli impiegati in forza, qualora ricorrano gli estremi per passaggi di categoria del reparto o

dell'ufficio, viene mantenuta la preesistente possibilità di passare dalla 5^a alla 7^a categoria esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale.

Agli impiegati nuovi assunti gli eventuali passaggi di categoria saranno effettuati secondo i nuovi livelli determinati dalle declaratorie e dai relativi profili del presente contratto.

- 2) Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

Nota a verbale

A partire dal 1° marzo 2009, nel caso in cui il confronto tra le parti non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema d'inquadramento professionale, si darà luogo al riconoscimento della 3 Erp secondo la seguente declaratoria:

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3a categoria saranno individuati coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda, operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali.

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrata dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

Le parti concorderanno i profili tassativi nell'ambito dell'attività di confronto sul sistema di inquadramento.

D) COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, debba essere aggiornato e rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di settembre 2018, la già costituita Commissione paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2019 e, qualora la valutazione della proposta sia positiva, le Parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati.

Contestualmente, a partire dal mese di gennaio 2019, verrà avviata una sperimentazione, da parte delle aziende che daranno la loro disponibilità, di adattamenti classificatori con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, tenendo conto della composizione ed alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati.

Le aziende interessate ne daranno comunicazione alla Commissione Paritetica nazionale trasmettendo la soluzione sperimentalmente convenuta in sede aziendale.

La Commissione paritetica nazionale monitorerà le sperimentazioni che si realizzeranno sulla scorta della presente intesa e, a richiesta congiunta, fornirà supporto alla sperimentazione. La Commissione, inoltre, analizzerà, anche attraverso appositi incontri seminariali, i casi aziendali già in essere individuando i contenuti più coerenti con gli obiettivi della sperimentazione.

Questa fase di approfondimento e sperimentazione dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2019.

Le sperimentazioni realizzate, le analisi relative ai casi aziendali, i risultati conseguiti e le eventuali problematiche costituiranno la base utile per una valutazione conclusiva e conseguente proposta da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente CCNL, di un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.

Le parti stipulanti definiranno tempi, gradualità e criteri del passaggio al sistema concordemente identificato fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

Art. 12 - 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 11 lettera C) 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. 13 - 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 il sindacato potrà formulare i suoi rilievi.

Art. 14 - 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.), ed 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 suaccennati ed 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 35.

Per quanto concerne le controversie, si seguirà la procedura prevista al punto 21) dell'articolo 35.

Art. 15 - 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.

- D) 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 28 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 38.

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 29 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 D) 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 68 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 D) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'articolo 63, 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, capituono e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

CAPITOLO QUINTO

ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

Art. 16 - Entrata ed 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. 17 - 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. 18 - Permessi di entrata ed 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 trattienga 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. 19 - Assenze

Il lavoratore deve giustificare l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento. L'assenza non consente la decorrenza della retribuzione anche in caso di giustificazione o autorizzazione.

Art. 20 - Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni di mercato, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi secondo quanto previsto dall'articolo 23 e dal comma settimo del presente articolo, salvi gli accordi aziendali in materia.

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 23.

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 ed 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. 21 - Permessi annui retribuiti

Dal 1° gennaio 2000 la riduzione di orario di lavoro è 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, con decorrenza 1° gennaio 1985, la riduzione di orario prevista dalle modifiche, apportate all'art. 7, disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 maggio 1976, venga determinata nella misura di 8 ore in ragione di anno di servizio, o frazione di esso, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai settori di seguito indicati, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti", a cui si applica quanto previsto nel presente articolo e nel successivo articolo 22.

- 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.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm comunemente dichiarano che, con quanto qui definito, considerano pienamente adempiuti i reciproci obblighi di cui alle modifiche citate. In ogni caso il presente contratto costituisce transazione novativa delle precedenti intese.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, 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. 22 - 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 giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- 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);
- 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 ai due primi alinea del 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, a decorrere dal

1° gennaio 2002, 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 20 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 29, 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 20 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 29, superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5 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.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra l'8,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado, debitamente certificati, nonché dalla necessità di assolvere a comprovate ed urgenti pratiche amministrative, anche legate alla condizione di lavoratore extracomunitario.

In caso di gravi situazioni documentate, il preavviso potrà essere ridotto a 1 giorno. In tal caso il permesso non potrà avere una durata superiore a un giorno lavorativo.

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.

L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti, della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

Art. 23 - 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.

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, l'azienda potrà ricorrere, 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 comporteranno compensazioni di orario nei dodici mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Questi non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiori a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, tutte le aziende potranno utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore settimanali ad un massimo di 48 ore settimanali.

Nel caso sopra indicato, qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore, sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno oltre le 40 ore settimanali. Qualora, invece, l'orario di lavoro sia compreso tra le 35 ore e le 45 ore settimanali, non troverà applicazione tale limite.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, verrà riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 15% per le ore prestate di sabato. A decorrere dal 1° febbraio 2008 le suddette percentuali passeranno rispettivamente al 15% e 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra.

La distribuzione della prestazione potrà essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro con esclusione delle domeniche e delle festività.

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della direzione aziendale alle rappresentanze sindacali unitarie.

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

La direzione aziendale, le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Art. 24 - 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, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciute - fino al 31 dicembre 1984 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dal 1° gennaio 1985 cesserà tale regime che verrà sostituito con il riconoscimento di

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 21 viene monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; 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. 24 bis - Lavoro agile

Le parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le parti, preso atto della evoluzione normativa di legge, anche in considerazione dell'emergenza pandemica da COVID-19 ancora in atto alla data di sottoscrizione del presente contratto, valuteranno, entro il 2021, l'opportunità di apportare le necessarie integrazioni nell'ambito del CCNL.

Le parti si danno atto che il ricorso al lavoro agile avviene mediante accordo tra le parti e il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo almeno non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni in presenza. L'accordo tra le parti può essere solo derogato in applicazione delle norme vigenti anche in tema di emergenza sanitaria da COVID-19.

Deve essere garantita al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro. Fatto salvo il diritto alla disconnessione, il lavoratore nel corso della prestazione in modalità di lavoro agile, deve essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di lavoro e/o degli accordi tra le parti. Eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Per tutto quanto non previsto, si rimanda alle normative di riferimento e in particolare al D. Lgs. 81/2017, che disciplina tra l'altro il potere di controllo e disciplinare, la sicurezza del lavoro, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

Art. 25 - Contrazione temporanea orario di lavoro

Le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino il rischio di esuberi occupazionali, sia utile un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di ammortizzatori sociali, le parti presteranno la dovuta attenzione a strumenti ulteriori previsti dalla normativa al fine di favorire la staffetta generazionale anche attraverso il contratto di espansione e il ricorso al fondo nuove competenze per tutelare e implementare le competenze per gli occupati.

Nei casi di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

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, ad 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. 26 -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. 27 - Recuperi

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 26, 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. 28 - 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 69.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane consecutive 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:

Indennità di reperibilità in vigore dal 1° giugno 2021

Livello	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°	€ 4,95	€ 7,45	€ 8,05	€ 32,22	€ 32,82	€ 35,32
4°-5°	€ 5,90	€ 9,26	€ 9,93	€ 38,75	€ 39,43	€ 42,78
superiore al 5°	€ 6,78	€ 11,15	€ 11,74	€ 45,06	€ 45,66	€ 50,02

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore - giorno lavorato) della precedente tabella.

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 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. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

1) È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero concordato aziendaliamente nell'ambito dell'orario settimanale di cui all'articolo 20.

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, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 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.

L'azienda potrà comandare prestazioni straordinarie fino ad un massimo individuale di:

- 48 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;
- 40 ore annuali per ciascun lavoratore turnista.

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 eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 45 ore o di quanto risulti in applicazione dell'articolo 23.

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 31.

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 ¹	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%
l) straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore *	55%	50%

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

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 articolo¹.

2) È istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

I lavoratori che prestano lavoro straordinario, devono dichiarare nel mese di competenza, di volere la conversione in riposo. In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il pagamento dello straordinario con

¹ Vedere All. 9: "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".

le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal Contratto nazionale di lavoro al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

I lavoratori che dichiarano formalmente di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità del "Conto ore".

Per le ore di straordinario che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui all'art. 22.

Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

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.
- 3) A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 20 luglio 1983 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione lavoro straordinario, attribuita al lavoro prestato tra la 40^a e la 48^a ora, di cui al presente articolo, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

Art. 30 - Banca del Tempo e Conciliazioni vita e lavoro

1) Banca del tempo

Le parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute

riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sulla opportunità, 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 in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.

A tal fine, con l’obiettivo di individuare opportune soluzioni, è costituita una apposita commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa da sottoporre alle parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

2) Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Potranno essere definite in sede aziendale con la Rsu soluzioni che in una logica di miglioramento dell’efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro una gestione positiva del l’invecchiamento attivo.

Art. 31 - 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. 32 - 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 30.

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. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20'.

A partire dal 1° gennaio 2009, in seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed 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 appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avverrà 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.

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 29 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) ricorrono 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 21, 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.

Dichiarazione a verbale

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 ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 33 - 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 31 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, di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno, 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 lavoranti 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 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.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori migranti, le aziende considereranno in modo positivo, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e fatto salvo quanto definito in sede aziendale, l'accoglimento 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 previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

Le richieste saranno considerate secondo l'ordine cronologico di presentazione e nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% per le aziende con più di 150 dipendenti.

In caso di valutazione negativa l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'ideale soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

Norme transitorie

- 1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 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.
- 2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane 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 ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Art. 34 - Ferie e Par solidali

Le parti, preso atto della possibilità prevista dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, convengono che, fermo restando i diritti di cui al D. Lgs. 66/2003, la cessione a titolo gratuito da parte di ogni lavoratore degli istituti dei Par e delle ferie, ai colleghi dipendenti della stessa impresa per assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, potrà avvenire, previo consenso dei lavoratori interessati, con i Par accantonati nel conto ore e le ferie monetizzabili, dando priorità a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale. La contrattazione aziendale potrà disciplinare ulteriori misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e Par da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le finalità sopra descritte.

Le parti dopo aver approfondito con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le

ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute, hanno definito a tal fine un accordo contenente le linee guida. (Allegato 27)

Art. 35 - 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

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.

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 ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 36 - Forme di retribuzione

I lavoratori sono retribuiti ad 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.

Art. 37 - 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 ad 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 ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base indicate accanto alle rispettive categorie:

Categorie	Percentuali
1 ^a	1%
2 ^a	1%
3 ^a	1,1%
4 ^a	1,1%
5 ^a	1,2%
6 ^a	1,2%

Per i lavoratori inquadrati nella lettera d) della Parte IV delle Premesse vale la seguente tabella

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° aprile 2000
1 ^a	1,3%
2 ^a	1,3%
3 ^a	1,3%
4 ^a	1,5%
5 ^a	1,5%

- 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 ai sindacati provinciali dei lavoratori il sistema di cottimo in vigore in tutti i suoi elementi costitutivi. Le comunicazioni formeranno oggetto di esame da parte dei sindacati provinciali 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 od 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 ed il sindacato provinciale cui aderisce il lavoratore (o con i sindacati provinciali in caso di controversie plurime).

22) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'art. 5, punto A) disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973.

Art 38 - 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 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre, verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex CCNL 25 gennaio 2008.

Art. 39 - 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. 40 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, ragguagliati a mese (ore 173), sono quelli riportati nelle tabelle di seguito riportate con le rispettive date di decorrenza.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alla tabella.

Fino al 31 ottobre 2017 gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

A decorrere dal 1° novembre 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

Le parti concordano i seguenti aumenti retributivi con decorrenza dal 1° giugno degli anni 2021, 2022, 2023 e 2024:

Categoria	Minimo		Minimo		Minimo		Minimo		Minimo	
	fino al 31 maggio 2021	Aumento	dal 1° giugno 2021	Aumento	dal 1° giugno 2022	Aumento	dal 1° giugno 2023	Aumento	dal 1° giugno 2024	totale aumento
1	€ 1.341,42	€ 16,79	€ 1.358,21	€ 16,79	€ 1.375,00	€ 18,25	€ 1.393,25	€ 24,10	€ 1.417,35	€ 75,93
2	€ 1.481,45	€ 18,55	€ 1.500,00	€ 18,55	€ 1.518,55	€ 20,16	€ 1.538,71	€ 26,61	€ 1.565,32	€ 83,87
3	€ 1.643,71	€ 20,58	€ 1.664,29	€ 20,58	€ 1.684,87	€ 22,36	€ 1.707,23	€ 29,53	€ 1.736,76	€ 93,05
4	€ 1.714,97	€ 21,47	€ 1.736,44	€ 21,47	€ 1.757,91	€ 23,34	€ 1.781,25	€ 30,81	€ 1.812,06	€ 97,09
5	€ 1.837,07	€ 23,00	€ 1.860,07	€ 23,00	€ 1.883,07	€ 25,00	€ 1.908,07	€ 33,00	€ 1.941,07	€ 104,00
6	€ 1.969,67	€ 24,66	€ 1.994,33	€ 24,66	€ 2.018,99	€ 26,81	€ 2.045,80	€ 35,38	€ 2.081,18	€ 111,51
7	€ 2.113,13	€ 26,46	€ 2.139,59	€ 26,46	€ 2.166,05	€ 28,76	€ 2.194,81	€ 37,96	€ 2.232,77	€ 119,64
8	€ 2.298,00	€ 28,77	€ 2.326,77	€ 28,77	€ 2.355,54	€ 31,27	€ 2.386,81	€ 41,28	€ 2.428,09	€ 130,09
9	€ 2.555,60	€ 32,00	€ 2.587,60	€ 32,00	€ 2.619,60	€ 34,78	€ 2.654,38	€ 45,91	€ 2.700,29	€ 144,69

A decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

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

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto, i medesimi, oltre che per la dinamica IPCA sono incrementati tenendo conto dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.

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

Trasferta e Reperibilità

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.

Cottimo

Le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL per riproporzionare le percentuali dell'utile minimo di cottimo di cui all'art. 37 del CCNL.

Una – tantum

Con la retribuzione afferente il mese di ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 1° luglio 2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° agosto 2017 - 31 ottobre 2017.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Sono utili ai fini della maturazione dell'una tantum tutti i periodi di sospensione o riduzione della prestazione per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo parentale, congedo matrimoniale, comprese tutte le tipologie della Cassa Integrazione Guadagni.

Non sono utili ai fini della maturazione dell'una tantum tutti i casi di aspettativa non retribuita.

Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c. l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 41 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestatato, 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:

Categorie	Importi in Euro in vigore fino al 31 dicembre 2000	Importi in Euro in vigore dal 1° gennaio 2001
1 ^a	17,93	18,49
2 ^a	20,98	21,59
3 ^a	24,30	25,05
4 ^a	25,98	26,75
5 ^a	28,77	29,64
6 ^a	31,48	32,43
7 ^a	35,34	36,41
8 ^a	39,78	40,95
9 ^a	44,60	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) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 già appartenenti alla parte terza.

I lavoratori di cui alla parte terza, già in forza alla data del 17 luglio 1979, 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 lettere 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:

Categorie	Incrementi unitari in Euro dal 1° gennaio 2001
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 appartenenti alla Parte seconda.

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 raggugliati agli importi di cui alla Tabella contenuta nel presente articolo.

3) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 e già appartenenti alla Parte prima.

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.

Norma transitoria

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.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm rinunciano reciprocamente ad 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, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

Fim, Fiom e Uilm si impegnano anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Nota a verbale del CCNL del 17 luglio 1979

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente parte prima, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 5 maggio 1976 per i lavoratori di cui alla disciplina speciale parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente parte prima in forza secondo le norme previste.

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. 42 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo raggugliato 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 ed 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 ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 43 - 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. 44 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni territoriali Unionmeccanica 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. 45 - 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. 46 - 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. 47 - Premio di risultato

La contrattazione aziendale, come in *Premessa*, non può avere per oggetto materie già definite in altre sedi negoziali.

Con riferimento alla *Premessa*, 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 ed 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, di cui al comma 7 della *Premessa*, 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, come indicati al comma 1 e definiti nel comma 2 del capo III Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali, sarà 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. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato sistema contrattuale, le parti concordano la costituzione di una commissione paritetica nell'ambito dell'osservatorio nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Le parti convengono di dedicare una apposita sessione dell'osservatorio nazionale, nella quale autonomamente esprimeranno valutazioni utili per la realizzazione a livello aziendale di una contrattazione coerente con gli indirizzi e le regole contenute nel presente articolo.

Dall'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro del 13 settembre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del premio di produzione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990 compresa l'indennità sostitutiva di cui al secondo comma dell'articolo stesso; per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende, né perdite per i lavoratori.

Ai fini del rinnovo e della durata degli accordi economici del premio di risultato si richiama il comma 2 del capo III Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali.

Nota a verbale

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993. In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le rappresentanze sindacali unitarie e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto, nell'ambito dell'osservatorio nazionale.

NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO STIPULATO IN SEDE MINISTERIALE IL 4 FEBBRAIO 1997

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate a risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività, ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 68 del CCNL Unionmeccanica, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 48 - Elemento perequativo

A decorrere dall'anno 2008, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 485 Euro onnicomprensiva e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero una cifra inferiore, fino

a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, 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 perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

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 accordo.

Nota a verbale

Relativamente all'anno 2013 si procederà al riproporzionamento pro-quota degli importi come segue: Euro 190,00 (5/12 di euro 455,00) fino al 30 maggio 2013 ed Euro 283,00 (7/12 di euro 485,00) fino al 31 dicembre 2013.

Art. 49 - 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. 50 - 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 Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle Piccole e Medie Aziende di seguito denominato "FONDAPI" costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

2) CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, le aziende contribuiscono con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8a e la 9a categoria, di seguito denominato "retribuzione FONDAPI", 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% a decorrere dal 1° gennaio 2013;
all'1,80% a decorrere dal 1° giugno 2018
al 2,00% a decorrere dal 1° gennaio 2020

3) *CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE*

I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota pari alle seguenti percentuali, ragguagliate alla "retribuzione Fondapi":

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 a Fondapi 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 a Fondapi 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 FONDAPI.

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 FONDAPI".

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:
 - festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;
 - ex festività del 4 novembre;
 - indennità sostitutiva di ferie;
 - permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;
 - 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:
 - cassa integrazione guadagni;
 - maternità facoltativa;
 - malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Maggiore contributo facoltativo a carico del lavoratore

Il maggiore 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

Fino all'autorizzazione del Fondo le aziende sono obbligate a trasmettere a Fondapi le domande raccolte entro il sedicesimo giorno del mese successivo all'iscrizione. Successivamente varranno le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione in base a quanto previsto dall'Accordo integrativo del 30 marzo 1998.

7) NORMA TRANSITORIA

La presente norma transitoria troverà applicazione solo per i lavoratori iscritti al FONDAPI entro il 31 maggio 2000, od entro la data dell'ultima autorizzazione della COVIP se precedente, ed ancora in forza alla data di decorrenza dei versamenti al FONDAPI stabilita dai suoi organi amministrativi in funzione delle autorizzazioni concesse dalla COVIP.

Per tali lavoratori, le aziende contribuiranno a FONDAPI con aliquote mensili, incrementate di 0,8 punti rispetto a quanto previsto nel presente articolo da calcolarsi sulla “retribuzione FONDAPI”. Tale maggior contributo verrà versato a FONDAPI per un numero di mensilità pari alla somma delle aliquote contributive mensili a carico dell'azienda che sarebbero state dovute, in base agli elementi di cui al punto 5), per il periodo intercorrente dal 1° luglio 1998, o dalla data di assunzione se successiva, e la data di decorrenza dei versamenti a FONDAPI divisa per il coefficiente 0,8. Qualora il lavoratore iscritto sia stato assunto successivamente alla data del 1° luglio 1998 non sarà considerata utile, per il mese di assunzione, la frazione del mese inferiore a 16 giorni mentre si considererà mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il rapporto tra la somma delle aliquote contributive che sarebbero state dovute ed il coefficiente 0,8 che determina il numero dei versamenti incrementati, sarà arrotondato per eccesso.

Per gli iscritti entro il 31 maggio 2000 la quota del 40 per cento del TFR da destinare al Fondo per il 2000 sarà maggiorata di un punto e mezzo per ogni mese del 1999 a partire dal mese successivo alla data di iscrizione al Fondo.

Resta inteso che il contributo a carico del lavoratore decorrerà dal mese successivo all'autorizzazione all'esercizio da parte della COVIP.

8) NORMA DI RINVIO

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia stipulati da Unionmeccanica e da Fim, Fiom, Uilm per quanto qui non modificato.

Art. 51 - Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm concordano di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2018 prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere per i lavoratori in forza alla medesima data a cui si applica il presente CCNL, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta, erogate con modalità da definire anche in rapporto con l'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le

piccole e medie industrie metalmeccaniche - EBM – di cui al cap. primo, punto G del CCNL.

A partire da tale data tutti i lavoratori avranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, come verranno definite da Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm.

Hanno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione; in tale caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2018 una contribuzione pari a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Per i lavoratori di cui al precedente comma è prevista a decorrere dal 1° gennaio 2022 una contribuzione pari a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Nota a verbale

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm concordano di richiedere agli organi decisionali di EBM Salute di valutare la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

Dichiarazione delle Parti

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, nelle more di definire le modalità di versamento delle suddette quote di contribuzione, hanno concordato in data 18 dicembre 2017 di differire il primo versamento al mese di aprile 2018. In tale data l'azienda effettuerà il conguaglio delle quote riferite ai mesi di gennaio-febbraio-marzo 2018 in un'unica soluzione per un importo pari ad € 20,00 per ogni lavoratore.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della Cig in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimi di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della Naspi.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm definiranno, nell'attuazione del presente articolo e anche in raccordo con EBM, modalità che prevedano la possibilità per i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto, di accedere alle prestazioni sanitarie integrative con copertura a loro totale carico.

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm si incontreranno entro il mese di giugno 2019 per verificare l'andamento dell'assistenza sanitaria integrativa così come definita e valutare la congruità degli importi corrisposti in relazione alle prestazioni. Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm valuteranno in sede di EBM la possibilità di ulteriori prestazioni.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a

decorrere dal 1° gennaio 2018 a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) e a decorrere dal 1° gennaio 2022 a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, per i lavoratori non coperti si applica quanto previsto dal presente articolo; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 60 euro annui entro il 31 marzo 2018 e, con decorrenza 1° gennaio 2022, non inferiore a 96 euro annui.

Dichiarazione delle Parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 9 e 10, l'importo di 96 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa (fornite dall'azienda da eventuali diversi gestori).

Art. 52 - Welfare

A decorrere dall'anno 2022, le aziende dovranno mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2022. Tale importo sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Le parti precisano che per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

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 contratto a tempo indeterminato;

con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

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.

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.

Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm definiranno in seno all'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le piccole e medie imprese metalmeccaniche (EBM) di cui al Cap. primo, punto G del CCNL il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo.

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 dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno a Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa, definita da Unionmeccanica e Fim Fiom, Uilm con il presente CCNL secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non può superare i 200 euro per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, 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.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti precisano che 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.

STRUMENTI DI WELFARE - ESEMPLIFICAZIONI

OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR. 2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti. 3. Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico. 4. Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro): <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati. 4.2. Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore). 4.3. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica. 4.4. 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). 	
FINALITA'	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> · Corsi extraprofessionali. · Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue). · Servizi di orientamento allo studio.
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> · Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... · Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ... · Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ... · Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza. · Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze. · Attività culturali (mostre e musei). · Biblioteche · Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...).
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> · Assistenza domiciliare. · Badanti. · Case di riposo (R.S.A.).
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none"> · Check up medici. · Visite specialistiche. · Cure odontoiatriche. · Terapie e riabilitazione. · Sportello ascolto psicologico.
CULTO	<ul style="list-style-type: none"> · Pellegrinaggi (pacchetti completi).

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Riferimento normativo</u>: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR. 2. <u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti. 3. <u>Soggetti beneficiari</u>: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico. 4. Modalità di erogazione: <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati: 4.2 In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione. 4.3 Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica. 4.4 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) 	
SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE.	<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.
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE.	<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, ...).
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	<ul style="list-style-type: none"> · Spese per frequentazione di campus estivi e invernali. · Spese per frequentazione di ludoteche.
BORSE DI STUDIO	<ul style="list-style-type: none"> · 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)	<ul style="list-style-type: none"> · Badanti. · Assistenza domiciliare. · Case di riposo (R.S.A.). · Case di cura.

BENI E SERVIZI IN NATURA	
1.	Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR.
2.	Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui. <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.
3.	Soggetti beneficiari: dipendenti
4.	Modalità di erogazione: <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati. 4.2 Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica. 4.3 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	
	<ul style="list-style-type: none"> · Buoni spesa per generi alimentari. · Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico). · Buoni spesa per acquisti vari. · Buoni carburante. · Ricariche telefoniche.

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO	
1.	<u>Riferimento normativo:</u> Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR.
2.	<u>Regime fiscale e contributivo:</u> non soggetti.
3.	<u>Soggetti beneficiari:</u> dipendenti.
4.	<u>Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):</u> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. 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

Art. 53 - Diritto alle prestazioni della bilateralità

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

- 1 Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
- 2 i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti

nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;

- 3 a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 1. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
- 4 per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;

Le modalità operative del sistema della bilateralità sono contenute nell'accordo del 15 novembre 2013, che sia allega al presente CCNL e successivi aggiornamenti (reperibili sul sito internet www.entebilateralemetalmeccanici.it).

CAPITOLO SETTIMO

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

Art. 54 - 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 55.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca 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 soli commi 2 e 3 del punto 3) trattamento economico dell'articolo 55, 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 verificatisi successivamente al 1° gennaio 2000, 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. 55 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro due giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento della stessa malattia o l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

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

1) VISITE DI CONTROLLO

a) Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni comprese le domeniche o festivi. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'azienda sanitaria locale e nell'osservanza dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

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

- b) In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'Azienda sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.
- c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo della lettera a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

Le assenze e le inosservanze di cui alla lettera a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui alla lettera b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti.

Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui alla lettera a), decorsi due anni dalla loro applicazione².

Ai soli effetti di quanto previsto alle lettere a), b), c), per assenze oltre 60 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatorii pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

2) CONSERVAZIONE DEL POSTO

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 composito breve, di:

- a) 6 mesi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi, per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non del prosieguo della stessa.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta od interrotta da

² Vedere allegato 7

un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un altro periodo, oltre a quelli previsti al primo comma, del presente punto 2), pari alla metà degli stessi periodi. Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Dal 1° ottobre 1999 il suddetto periodo di comporta prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporta breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'articolo 32, 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.

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.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto o di aspettativa.

Dal 1° ottobre 1999 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita,

intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003 n° 196 (tutela del diritto alla riservatezza).

Decorso anche detto periodo di aspettativa, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

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

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge in materia.

Dal 1° gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

Dichiarazione comune

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

3) TRATTAMENTO ECONOMICO

Le aziende corrisponderanno al lavoratore, non in prova, 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 il lavoratore avrebbe globalmente percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e sino ai 6 compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui ai commi terzo e quarto del precedente punto 2) Conservazione del posto il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per

- i primi 4,5 mesi e metà retribuzione globale per i 9 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e metà retribuzione globale per i 12 mesi successivi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui al primo e terzo comma del punto 2) Conservazione del posto e dei relativi trattamenti economici di cui al primo comma del presente punto 3) Trattamento economico, si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo comma della dichiarazione a verbale, effettuati presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Ai soli fini del precedente comma, il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 13 settembre 1994.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;
- b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui alle lettere a) e b) unitariamente considerati.

Ove concordati saranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali, o comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

La corresponsione della integrazione da parte dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'ente mutualistico.

Salvo quanto previsto al comma 12 punto 2) Conservazione del posto l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al

trattamento economico ad essa afferente, non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verifichino a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

Note a verbale

Malattie gravi e Covid-19

La malattia dovuta a Covid-19 e 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.

I dati saranno gestiti in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa sulla tutela della Privacy.

Nota a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti alla assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli appartenenti alle categorie giuridiche operaia e speciale come identificate nei punti a) e b) del comma 3 del punto VI - Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI UNIONMECCANICA

Nell'ambito dei provvedimenti destinati ad una riduzione complessiva del costo del lavoro, Unionmeccanica si attiverà presso le opportune sedi per favorire l'approvazione di un provvedimento legislativo per l'estensione del riconoscimento dell'indennità a carico dell'INPS anche durante il periodo di carenza, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'apposito fondo.

Art. 56 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed 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 giuridiche operaia e speciale come identificate nei punti a) e b) del comma 3 del punto VI Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008 del presente CCNL.

Art. 57 - 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 due mesi prima – ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi – ovvero quattro mesi – ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle prestazioni erogate dalla bilateralità, le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 50, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 58 - 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, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, 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 su base mensile, settimanale, giornaliera o su base oraria ai sensi dell'art. 1, comma 339, della L. n. 228/2012.

Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) 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;
- c) 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 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 dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a svolgere le necessarie verifiche presso l'Inps al fine di definire i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, per rendere fruibile il congedo parentale su base oraria.

Nota a verbale

Le parti svolte le necessarie verifiche presso l'Inps hanno concordato in data 15 aprile 2015 il presente accordo che costituisce parte integrante della disciplina di cui al presente articolo.

Verbale di Accordo

Omissis

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
2. La fruizione oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a un minimo di due ore, riproporzionate per i rapporti di lavoro part-time.
3. La fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad una giornata lavorativa.
4. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva e indicando:
 - a) la durata del periodo richiesto;
 - b) il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo;
 - c) il calendario del frazionamento a ore richiesto nel periodo.
5. nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare i termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro e a presentare richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio della fruizione ad ore del congedo parentale.
6. I criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile alla singola giornata lavorativa sono i seguenti:
 - a) stante la frazionabilità massima stabilita in gruppi di due ore e la programmazione di una fruizione minima di otto ore al mese, i criteri restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo dell'indennità dovuta su giornata piena di 8 ore che rappresenta l'ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di otto ore giornaliera per cinque giorni la settimana);

- b) il monte orario che rientra nelle disponibilità della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore, alle condizioni indicate dal presente accordo, e relativo a sei mesi di congedo verrà effettuato come segue: 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 x 6 mesi = 1.044 ore totali di congedo parentale;
 - c) ogni ora di congedo fruita dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verrà detratta dal monte ore come sopra determinato;
 - d) il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173), della retribuzione media globale mensile riferita alle percentuali di legge.
7. Qualora, per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, malattia del bambino e di conseguenza una diversa programmazione delle modalità di utilizzo dei congedi parentali, ricorso agli ammortizzatori sociali, ecc.), l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese 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.

Le parti si danno atto che le disposizioni definite con il presente accordo hanno carattere sperimentale, impegnandosi a recepire eventuali chiarimenti e disposizioni relativi a quanto normato dal presente accordo da parte degli organi competenti.

Nota a verbale

Il Verbale di Accordo sopra riportato e relativo schema di domanda di congedo parentale frazionato ad ore viene allegato al presente articolo (Allegato n. 25)

Art. 59 - 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 ad 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) Unionmeccanica 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. 60 - Diritto allo studio

A far data dal 1° gennaio 2018 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art. 61, non dovranno superare rispettivamente il 2% della forza lavoro occupata o comunque il 3% complessivo; dovrà essere garantita 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. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

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, intendono 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 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 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 febbraio 2013, 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.	

¹ Vedi Quadro sinottico di referenziazioni delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato
² E' 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.

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 conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed 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 su 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 dal successivo art. 63, del presente Titolo, 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 ed organizzative dell'azienda.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

(allegato: Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali)

QUADRO EUROPEO DELLE QUALIFICHE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (QEQ)

Livello o EQF	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo 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 prescelto	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	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP
	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 – CFU)
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 – CFU)
	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	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)
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	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)

Art. 61 - Formazione Continua

Le Parti ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle aziende e dei lavoratori in una prospettiva che intende colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo nelle aziende e nel lavoro prestato dai lavoratori.

La formazione continua sarà in tal senso indirizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze professionali finalizzata a quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D. Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

Per le iniziative formative di cui al comma precedente, le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo fino a 1/3 del monte ore di cui sopra.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 3 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore pro-capite, di cui 2/3 a carico dell'azienda per partecipare a iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con le R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili in modo apprezzabile nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 5 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso delle certificazioni 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;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili, con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per ragioni esogene tecnico organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 12 del presente articolo.

Le iniziative formative saranno svolte debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione delle norme vigenti.

Per le iniziative formative di cui al comma 5 l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione sosterrà direttamente i costi fino ad un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 60, salvo diverse intese aziendali, saranno di norma il 3 % complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultati dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano a dare opportuna diffusione delle novità normativa in materia di formazione continua.

La Commissione nazionale e Provinciale per la formazione professionale e la formazione continua effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto dell'esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - alla decisione della Commissione Provinciale per la formazione professionale e formazione continua.

Nota a verbale

Le Parti definiscono che il primo triennio disciplinato dal presente articolo si considera decorrente dal 1° novembre 2017 con termine il 31 dicembre 2020.

Nota a verbale – Rinnovo CCNL 26 maggio 2021

Le parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente CCNL decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Le parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017 – 31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto di cui al presente articolo a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Art. 62 - 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. 70, come di seguito specificato:

Categorie	Formazione da 40 a 80 ore	Formazione > 80 ore
Fino alla 4ª categoria	20 giorni	1 mese
5ª e 6ª categoria	1 mese	1,5 mesi
7ª, 8ª e 9ª categoria	1,5 mese	2 mesi

Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'articolo 55 il presente articolo non troverà applicazione.

Nota a Verbale

Le parti convengono di effettuare un monitoraggio sull'utilizzo di tale norma, anche al fine di una rinegoziazione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale

Art. 63 - 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. 64 - Permessi per eventi e cause particolari ed ex art. 33. L.104/1992

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 dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione aziendale, 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. 65 - 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 n. 53 del 2000 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 ad 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. 65 bis - Misure per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti – anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20 dicembre 2018 sottoscritta tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil (allegato 29) - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato A dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del D. Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

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 in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

Nota a verbale

In base alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil del 20 dicembre 2018 (allegato B), le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non

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

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

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

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

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

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

Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

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

CAPITOLO OTTAVO

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 67 - Ambiente di lavoro

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile, costituiscono obiettivi condivisi dalle parti a tutti i livelli a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, 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 i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

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 Rls, 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 ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, 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.

Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno 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. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Si potranno a tale titolo sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dall'RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il RLS, il RSPP e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

Nota a verbale

Le parti hanno condiviso un Verbale di Intesa e Linee Guida (allegato 33) per l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

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;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro ed è

conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Il Registro Infortuni, eliminato dall'articolo 21 comma 4 del D.Lgs 151/2015 è sostituito con il Cruscotto Infortuni messo a disposizione dall'INAIL.

- 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 D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003. 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.

Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al RLS o RLST. Gli RLS o RLST 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 dall'Accordo interconfederale del 20 settembre 2011 o, in assenza di RLS, così come previsto dall'art 47 comma 3 e dall'art. 48, comma 1, Dlgs 81/2008, dal RLST che esercita le stesse competenze degli RLS.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione (concordata anche in modalità e-learning durante l'orario di lavoro), informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e da quanto previsto dall'articolo 7 dell'Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 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.

Il RLS, anche in relazione all'organizzazione del contesto produttivo e delle dimensioni del plesso, dovranno essere dotati di elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge e spilla, ecc.)

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del TU sulla sicurezza e successive

modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, anche mediante visualizzazione del "cruscotto infortuni" e a consegnare al RLS, previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei Rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'uso dei documenti ricevuti deve essere strettamente personale e connesso esclusivamente all'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine alle fasi del processo produttivo e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

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 dall'art. 50, comma 4, del decreto legislativo 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.

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.

In applicazione dell'AI del 20 settembre 2011 per l'espletamento dei compiti previsti ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 di cui all'Allegato 18, nonché dalle intese vigenti in materia.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

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 in azienda al fine di valutare opportune

misure gestionali.

Pertanto nell'ambito delle funzioni del FONDO SICUREZZA dell'EBM (OPNM), sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLST e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

Art. 68 - 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. 69 - Doveri delle Parti

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esecuzione 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 od 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 dall'Osservatorio nazionale.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltretutto al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad 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. 70 - Consegna e conservazione materiali ed 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. 71 - 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. 71 bis - Impianti audiovisivi - settore oreficeria

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm dandosi atto delle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano le aziende di cui al punto d) parte quarta delle premesse (settore oreficeria) del presente contratto, riconoscono la necessità di consentire, con riferimento a quanto previsto dal comma 2° dell'art 4 della legge 300/70, l'installazione fissa di impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza all'interno dei locali delle aziende stesse.

Sarà in ogni caso assicurata alle aziende, informandone le RSU, al di fuori delle procedure di cui alla norma sopra citata, ed esclusivamente per finalità di tutela del patrimonio aziendale, la facoltà di installare impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza su cassaforti o locali nei quali non si svolga attività lavorativa.

Art. 72 - 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 82.

Art. 73 - 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 a Unionmeccanica, e in caso di mancato accordo, dalle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e da Unionmeccanica a livello nazionale.

CAPITOLO DECIMO

NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 - Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'articolo 64 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 globale (retribuzione base e contingenza);
- 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 ad un giorno.

C) MULTA

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 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) 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 ad 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 ad 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, ed 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 ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino 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 ad 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 od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad 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 lettera E), 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 cinque 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 5 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 ad 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 ad 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. 75 - 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 7 ^a cat. prof.	6 ^a 5 ^a 4 ^a cat. prof.	2 ^a 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 7 ^a cat. prof.	6 ^a 5 ^a 4 ^a cat. prof.	2 ^a 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 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 ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 76 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 70 e 72 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. 77 - 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti in attuazione di quanto previsto dalle norme vigenti (a titolo esemplificativo: art 2120 c.c.; Legge 53/2000 – congedi parentali) riconoscono il diritto all'anticipazione del Tfr.

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 a cui si applicava la disciplina speciale parte prima per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 20, disciplina speciale, parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 20, disciplina speciale parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 dicembre 1986.
- 3) Per i lavoratori a cui si applicava la disciplina speciale parte seconda per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, disciplina speciale, parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. 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 a cui si applicava la disciplina speciale parte terza per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, disciplina speciale, parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. 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 in forza dell'Accordo 4 aprile 1973 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 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5 maggio 1976 a titolo di anticipazione su detta indennità - 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 - già eventualmente corrisposta in forza

dell'Accordo 17 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

- 8) Per i lavoratori del settore oreficeria in forza al 31 dicembre 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle condizioni di miglior favore.

CAPITOLO UNDICESIMO

DIRITTI SINDACALI

Art. 78 - Rappresentanze sindacali unitarie

Le Rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze Sindacali Unitaria disciplinate dall'accordo Interconfederale sottoscritto tra CONFAPI e CGIL CISL e UIL del 26 luglio 2016 in materia di Rappresentanza e dall'accordo di Categoria per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al presente contratto (allegato 10).

Art. 79 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della Legge 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità.

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.

In favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 è fatto salvo il diritto ad indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20, legge n. 300/1970.

Di norma l'assemblea avrà luogo al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti. Le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o le RSU 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.

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.

Dichiarazione a verbale

Unionmeccanica ritiene che la presente disciplina abbia carattere contingente, in attesa della definizione organica dei criteri di rappresentatività sindacale.

Art. 80 - Affissione della stampa dei sindacati

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.

Art. 81 - Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie

Si richiama in materia quanto disposto dall'art. 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 82 - 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. 83 - Permessi per attività formative sindacali

Per consentire la partecipazione degli iscritti all'attività formativa del Sindacato saranno concessi permessi non retribuiti sempre che 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. 84 - Permessi per cariche sindacali

Per l'attività sindacale dei componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali, 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.

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.

Ai lavoratori componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni, 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 della CONFAPI, 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. 85 - Cariche pubbliche e sindacali

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, artt. 31 e 32.

Art. 86 - 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% del minimo tabellare e in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio.

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del Ccnl 23 dicembre 1986 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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 delle Organizzazioni Sindacali territoriali, 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 giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate per mezzo delle Associazioni territoriali della Confapi.

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. 87 - 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. 88 - Quota per servizio contrattuale

È istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

L'entità di tale quota viene definita dalle Organizzazioni sindacali e trattenuta dalle aziende secondo le modalità che di volta in volta verranno concordate tra le parti stipulanti.

Art. 88 bis - Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale

È istituita una quota contributiva per l'attività contrattuale di Unionmeccanica.

L'entità di tale quota, le modalità operative, le tempistiche e le imprese assoggettate verranno definite da Unionmeccanica.

CAPITOLO DODICESIMO

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 89 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed 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 ed 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 ad essere mantenute "ad personam".

Art. 90 - Decorrenza e durata

1) Decorrenza e durata

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2021 con scadenza al 31 dicembre 2024.

Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r, PEC o qualsiasi altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE COMUNE

Il Ccnl sottoscritto in data 3 luglio 2017 ha operato in regime di ultrattività dal 1° novembre 2020 fino alla data di stipula del presente contratto.

Art. 91 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di dicembre 2021 ed entro il mese di marzo 2022, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Disposizione Finale

Qualora Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil dovessero, con altre associazioni di datori di lavoro o artigiani, concordare unitariamente condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da Unionmeccanica Confapi.

CAPITOLO TREDICESIMO

QUADRI

Art. 92 - 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.

Art. 93 - 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. 94 - 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, 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. 95 - 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. 96 - Formazione

Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

Art. 97 - 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. 98 - 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.

Ai Quadri livello B inquadrati nel punto d) parte IV delle Premesse (settore oreficeria) verrà riconosciuta la somma di 32,75 euro.

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 89 e della conseguente polizza assicurativa decorre dal 1° gennaio 1988.



ALLEGATI

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**
26 MAGGIO 2021

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Piano Formativo Individuale

PFI relativo all'assunzione del/la 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 _____

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 ai fini contrattuali da conseguire _____

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria/Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria/ Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Area tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (...altro)

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

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 _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	Aula On the job Affiancamento e-learning Esterna	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ Data _____

ALLEGATO 2 - 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, pre-setting) 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

ADDETTO/TECNICO DI OFFICINA E OPERATORE MACCHINE UTENSILI (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: trapanista
lapidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza 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 proprietà dei materiali in relazione al 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
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, pre-setting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- 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

ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITÀ PREPARATORIE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: fonditore e preparatore leghe
trafilatore
laminatore
stampatore
affinatore
saggiatore

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-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 sistema di qualità aziendale
- 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 e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

ADDETTO/TECNICO DI MICROFUSIONE E ATTIVITÀ CORRELATE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: cerista
tagliatore di gomme
fonditore
preparatore di cilindri

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-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 sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

ADDETTO/TECNICO DI ASSEMBLAGGIO E LAVORAZIONI SUL SEMILAVORATO (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: banconista
incassatore
incisore
cesellatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza 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 proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- 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

ADDETTO/TECNICO DI FINISSAGGIO (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: pulitore
 sgrassatore
 asciugatore
 addetto alla galvanica
 bruschiatore/Spazzolatore
 smaltatore
 lucidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza 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
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- 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

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

MONTATORE/INSTALLATORE/MANUTENTORE ELETTRICO - ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO

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 computers 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 componente disegnato
- 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/TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ/ESTETICO-FUNZIONALE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: Addetto prove
 Operatore di laboratorio
 Addetto controllo qualità/estetica/funzionale
 Tecnico di laboratorio
 Tecnico di sala prove

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto, anche sotto il profilo estetico, sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, 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 capacità tecnico-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 sistema di qualità aziendale
- 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 di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- 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, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- 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
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

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 semi-lavorato
- 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

TECNICO ACQUISTI (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: approvvigionatore

Area di attività: L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA SELEZIONE/SVILUPPO/FORMAZIONE RISORSE UMANE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane

Area di attività: Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale. Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in una ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi “caratteristici” della funzione “personale” e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA MARKETING (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto al marketing

Area di attività: Il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione “marketing e vendite”
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi “caratteristici” della funzione “marketing e vendite” e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l’individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell’azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell’ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell’ambiente di lavoro

TECNICO AREA AMMINISTRAZIONE/GESTIONE DEL PERSONALE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'ufficio del personale

Area di attività: Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del c.c.n.l. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto al controllo di gestione

Area di attività: Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA ELABORAZIONE DATI (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'elaborazione dati

Area di attività: Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggestire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA RICERCA & SVILUPPO (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività: Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto (“lean development”)
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio “product lifecycle” management, “engineering collaboration”, ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio “digital mock up”, simulazioni CAE, “visual prototyping”, ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi “caratteristici” della funzione “ricerca & sviluppo” e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA PRODUZIONE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'ufficio produzione

Area di attività: Il tecnico area produzione, conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations", è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del layout e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

TECNICO AREA MANUTENZIONE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'area manutenzione

Area di attività: Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

ADDETTO AREA COMMERCIALE (SETTORE ORAFO)

Figure professionali: addetto all'ufficio commerciale

Area di attività: L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
- Conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
- Conoscere le procedure previste dal sistema qualità
- Conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE E AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

Figure professionali: segretario
addetto compiti vari di ufficio
centralinista telefonico
contabile
dattilografo
stenodattilografo

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:

Da individuare in un gruppo ad hoc

*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 ed 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 speciali (Intermedi)

Addì 28 novembre 1973 in Roma, tra

- l'ANIMeM-CONFAPI - Associazione nazionale industriali metalmeccanici minori;
- FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici,

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla parte seconda della disciplina speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla parte prima della disciplina speciale del suddetto contratto:

- a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973;
- b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

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 imporrà il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicano 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: 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: 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-usciera, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1974

NORME TRANSITORIE

- La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nell'art. 17 della disciplina speciale parte seconda per gli appartenenti alla categoria speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.
- I lavoratori che, alla data del 31 dicembre 1973 risultino classificati come intermedi del 2° gruppo in base al contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969, saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5ª categoria professionale, di cui al rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro purché gli stessi provengano dalle categorie operai Os e Osp di cui al predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.

ALLEGATO 4

quota contribuzione una tantum

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° luglio 2021 e fino al 31 agosto 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del C.C.N.L. i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di novembre 2021.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di agosto 2021, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 ottobre 2021.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C bancario intestato a FIM, FIOM e UILM, che verrà successivamente indicato.

ALLEGATO 5

Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e casi esclusi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al *Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica*.

Pertanto iniziative e/o comportamenti posti in essere da FIM-FIOM-UILM e dai sindacati territoriali di categoria o dalle istanze rappresentative aziendali riconosciute da FIM-FIOM-UILM ed attuati in violazione degli impegni, così come definiti dal capitolo primo, daranno facoltà a Unionmeccanica di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale fra le organizzazioni stipulanti, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulla materia presa in considerazione nel presente capitolo, preesistenti condizioni di miglior favore.

ALLEGATO 6

Aumento salariale

Le parti convengono di conglobare nei minimi contrattuali di categoria, con decorrenza dal 1° gennaio 1980 a tutti gli effetti, E 5,16 previsti come *prima aliquota di riparametrazione* dall'accordo 17 luglio 1979.

Tale operazione non comporta pertanto alcun ricalcolo, in relazione al periodo 17 luglio-31 dicembre 1979, delle erogazioni contrattuali calcolate in percentuale sui minimi, ivi compresi i minimi tabellari degli apprendisti, anche nel caso in cui le aziende abbiano tenuto in sospenso la liquidazione delle maggiorazioni connesse all'aumento salariale previsto dall'accordo suddetto.

ALLEGATO 7

Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM

Spett. le FLM

In riferimento all'articolo 50 visite di controllo, punto c) secondo comma, l'ANIMeM- CONFAPI precisa che si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensioni.

Roma, 20 dicembre 1983

Il Presidente

ALLEGATO 8

Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI

Spett. le ANIMeM-CONFAPI

In relazione al terzo elemento retributivo previsto al punto b) del paragrafo 3) della Premessa, la FLM precisa che si tratta di una integrazione retributiva in funzione di specifici elementi di professionalità aziendale e – come tale – potrà riguardare uno o più livelli di qualifica, senza con ciò assumere natura di elemento retributivo generalizzato.

Roma, 20 dicembre 1983

I Segretari generali FLM

ALLEGATO 9

Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune

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.

Roma, 24 dicembre 1986

ALLEGATO 10

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a UNIONMECCANICA, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie con decorrenza 1° maggio 2018

A - Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa di FIM-FIOM-UILM.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto, 4, lettera b), Sezione terza del A.I. 26 luglio 2016 a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del A.I. stesso e del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'iniziativa di cui al primo comma 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 rappresentanza 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 ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

La Rsu è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie

3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, 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 fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (per la sola parte eccedente quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990), diritti, permessi e libertà sindacali.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti 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.

5. Compiti e funzioni

Le rappresentanze sindacali unitarie subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali ed 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, 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 componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed 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 vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della RSU e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del A.I. 26 luglio 2016, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

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.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale.

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.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di associazioni sindacali di cui sopra, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della Rsu come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla RSU.

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.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

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.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, 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 scrutinio.

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) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f) 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, 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.

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, a cui possono presenziare gli elettori fuori dall'orario di lavoro, 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 ripilogative 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

La composizione della Rsu, secondo quanto previsto dal A.I. 26 luglio 2016, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun collegio.

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.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

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, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale, alla Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda e all'ITL.

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 Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni

21. Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di Fim, Fiom e Uilm, è ammesso, in prima istanza, ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei Garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di Garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato Nazionale di Garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni Fim Fiom Uilm firmatarie del presente regolamento.

22. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, 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. Con le stesse modalità saranno comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

23. Adempimenti della direzione aziendale



La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

24. 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.



27/3/2019

Luca H. G. L.
Michele L. V.

ALLEGATO 11

Permessi per cariche sindacali

Lettera di Fim-Fiom-Uilm a Unionmeccanica

Roma, 13 settembre 1994
Spett. le UNIONMECCANICA- CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00186 ROMA

In merito a quanto previsto dall'art. 35 Disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 - Permessi per cariche sindacali, Vi comunichiamo le modalità di fruizione del monte ore di cui sono titolari FIM-FIOM-UILM.

- FIM-FIOM-UILM stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 convengono tra di loro di trasferire il 50% delle ore di loro competenza alle rappresentanze sindacali unitarie;

- il restante 50% è destinato ai componenti dei loro organismi statutari federali e confederali, territoriali e nazionali. Gli stessi componenti degli organismi statutari di ciascuna organizzazione possono avvalersi di un terzo del monte ore a loro disposizione salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM;

- qualora non vi sia nell'azienda presenza di componenti degli organismi di cui al secondo comma, il monte ore sarà trasferito alle rappresentanze sindacali unitarie per la loro attività salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM.

FIM FIOM UILM
NAZIONALI

ALLEGATO 12

Anticipazione indennità infortuni sul lavoro

Lettera a Inail
RACCOMANDATA R.R.Spett. le
I.N.A.I.L.
Sede di

OGGETTO: Anticipazione dal 1.1.2000 delle indennità per infortuni sul lavoro, prevista dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999 per il rinnovo del CCNL UNIONMECCANICA - FIM, FIOM, UILM.

Richiesta autorizzazione.

La scrivente Ditta, con posizione/i assicurativa/e n°a seguito di quanto previsto dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999, di cui si riporta di seguito la norma specifica, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro dal 1.1.2000 di anticipare al lavoratore infortunato le spettanze di competenza di codesto Istituto, che vengono liquidate direttamente all'azienda, con la presente chiede in conformità a quanto previsto dall'art. 70 del T.U. (approvato con D.p.R. 30.6.1965 n. 1124) di essere autorizzata ad effettuare l'anticipazione delle indennità per inabilità temporanea assoluta di competenza di codesto Istituto e che gli assegni, predisposti dall'Istituto stesso per tali indennità, siano intestati e domiciliati presso la scrivente.

In attesa di cortese e positivo riscontro si porgono distinti saluti.

Data

FIRMA

.....

Testo del protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999, per il rinnovo del c.c.n.l. 13 settembre 1994, relativo all'anticipo delle spettanze a carico dell'INAIL, allegato alla richiesta.

“Per gli infortuni verifi catisi successivamente al 1° gennaio 2000 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente vengono liquidate direttamente all'azienda, fatta salva la nota a verbale dell'art. 14 - disciplina speciale - parte prima del c.c.n.l.”.

ALLEGATO 13

Verbale costitutivo dell'E.B.M. Ente Bilaterale Metalmeccanici

(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)

Verbale di accordo

In relazione a quanto stabilito nel Contratto Nazionale (All. A) sottoscritto tra Unionmeccanica - Confapi e Fiom Cgil in data 29 luglio 2013 e al successivo Verbale di Incontro del 4 ottobre 2013 (All. B).

Premesso che

- a) nel CCNL Unionmeccanica-Confapi del 29.7.2013 sono stati recepiti gli accordi interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil Cisl e Uil,
- b) è stato definito con il CCNL un nuovo articolo "DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ" che coinvolge tutte le imprese,
- c) in data 4 ottobre 2013 le parti hanno definito di approfondire i contenuti di detto nuovo articolo in un apposito incontro al fine di tener conto delle specificità del settore metalmeccanico,
- d) le prestazioni previste, di cui ai precedenti punti a) e b), rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che i trattamenti previsti sono vincolanti per tutte le imprese e che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo a nessun titolo assorbibile aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità;
- e) le parti intendono dare immediata e piena attuazione al CCNL sottoscritto in data 29 luglio 2013;
- f) alla data odierna non sono operativi gli organismi istituiti dagli accordi interconfederali recepiti dal CCNL e si rende pertanto necessario dare piena applicazione a quanto previsto dal detto nuovo articolo del CCNL, definendo articolazioni e modalità della BILATERALITÀ per la durata del CCNL stesso,

la delegazione di Unionmeccanica-Confapi nelle persone di Pier Maria Mantelli, Candido Manzoni, Marco Bernardelli e Giampiero Cozzo

e

la delegazione trattante della Fiom-Cgil nelle persone di Michela Spera, Canio Calitri, Alfonso Marcopoli, Mamadou Wone, Lorenzo Chiodo Grandi, Diego Riva, Luciano Vecchia, Valerio Bondi, Antonio Ghirardi, Simone Selmi, Daniele Collini, Maurizio Ferron

concordano quanto segue

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. di istituire, in applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, l'"ENTE BILATERALE METALMECCANICI" (E.B.M.) deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto previsto dal CCNL del 29 luglio 2013, fermo restando che le attività previste dalla bilateralità non potranno eccedere le disponibilità finanziarie e dovranno garantire l'equilibrio economico della gestione in ogni singolo esercizio,

3. lo statuto sottoscritto contestualmente in data odierna per la costituzione del E.B.M. (all. C) è parte integrante del presente accordo,
4. a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di novembre 2013 i contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità, previsti dal CCNL Unionmeccanica- Confapi del 29 luglio 2013, confluiranno al E.B.M.
5. di istituire nel' E.B.M., con decorrenza 1 novembre 2013, i fondi di seguito indicati:
 - a. Fondo Sicurezza Metalmeccanici, gestito da un Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici (O.P.N.M.) che le parti si impegnano a costituire entro il 31 gennaio 2014 e che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:
 1. indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza;
 2. linee guida per la formazione dei lavoratori, degli RLS, degli RLST Metalmeccanici, degli RSPP.

Il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013. Inoltre il Fondo Sicurezza Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private e in particolare con le risorse provenienti dal Fondo ex art.52 del D.lgs n.81/2008 e s.m.i. per le quali le parti definiranno in sede tecnica procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'Inail.

Le risorse del Fondo Sicurezza Metalmeccanici saranno destinate a:

- a) formazione dei lavoratori;
- b) formazione e aggiornamento RLS;
- c) formazione ed aggiornamento RSPP;
- d) funzionamento, formazione e aggiornamento RLST Metalmeccanici;
- e) spese di gestione.

In questo contesto le parti, in coerenza con la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 29 luglio 2011 n. 20 "Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolte da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi", sin d'ora comunemente definiscono le seguenti attività nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sicurezza Metalmeccanici:

- a) attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in coerenza con l'art. 10 D.lgs 81/2008;
- b) collaborazione nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti realizzata dalle imprese, in coerenza con l'art 37, comma 12 D.lgs 81/2008 e con gli accordi Stato – Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012;
- c) programmazione di attività formative in tema di salute e sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'art. 2, comma 1, lettera h del D.lgs 276/2003 e successive modifi che e integrazioni e con l'art. 2 comma 1 lettera ee) del D.lgs n. 81/2008.

L'atto costitutivo e lo statuto per la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 gennaio 2014 saranno parte

integrante del presente accordo.

2) Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:

- a) valorizzare, sostenere e accrescere la formazione dei lavoratori apprendisti metalmeccanici e definirne indirizzi e contenuti,
- b) garantire certezza per le imprese ed effettività dei percorsi formativi per i giovani coinvolti nei percorsi di apprendistato.

Il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Le risorse del Fondo Sviluppo Bilateralità Metalmeccanici saranno destinate e ripartite sia a favore dei costi sostenuti dalle aziende per la formazione degli apprendisti che a sostegno delle spese sostenute dal lavoratore apprendista quali a titolo meramente esemplificativo trasporti, pasti, ore di viaggio etc.

3) Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, quale strumento integrativo degli strumenti previsti per legge che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di individuare, valorizzare, sostenere e accrescere modalità e tipologie di interventi inerenti il sostegno al reddito.

In questo contesto le parti sin d'ora comunemente definiscono, nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici, le seguenti azioni e i seguenti interventi mutualistici:

- a) sostegni sia alle imprese che ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;
- b) sostegno finalizzato a integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità
- c) sostegno alla formazione dei delegati sindacali
- d) altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Dichiarazione a verbale FIOM CGIL

La FIOM CGIL definisce di destinare al fondo stesso il 50% della quota versata dalle imprese per assistenza contrattuale, e specificamente quella di competenza delle OO.SS prevista al punto d)

“Osservatorio della contrattazione e del lavoro” del nuovo articolo – DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITÀ del CCNL del 29 luglio 2013; di conseguenza il Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici è alimentato con una ulteriore quota annua pari 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore (di cui 0,50 euro annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati prevista dal Fondo stesso).

4) Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di

- a) sostenere e sviluppare gli strumenti bilaterali e le relative articolazioni territoriali
- b) sostenere e sviluppare le attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché la contrattazione territoriale di II livello,
- c) sostenere e sviluppare ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) L'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato, come previsto nel CCNL del 29 luglio 2013 e con le modifiche previste dalla dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente accordo, con quote annue di contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità pari a:
 - 8 euro annui (0,66 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui ai precedenti punti a) e b) del presente capitolo.

Dichiarazione a verbale delle parti

Con riferimento alle risorse destinate alle attività di cui ai punti a) e b) del presente capitolo, assolti i costi relativi alle attività della stampa del CCNL e delle attività bilaterali di sostegno allo sviluppo della contrattazione, le parti comunemente si danno atto della volontà di destinare le residue risorse al Fondo Sostegno al Reddito Metalmeccanici.

- 12 euro annui (1 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui al precedente punti c) del presente capitolo di cui
 - 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore che, come previsto nella dichiarazione a verbale della Fiom Cgil del presente accordo, sono destinati al Fondo Sostegno al Reddito
 - 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore di competenza di Unionmeccanica - Confapi e destinati per la assistenza contrattuale alle imprese prevista al punto c) del presente capitolo.

Inoltre l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro del Settore Metalmeccanico è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dall'Osservatorio stesso.

Modalità dei versamenti

In applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, le parti definiscono articolazioni e modalità dei versamenti della BILATERALITÀ e concordano che:

- a) il versamento sopra definito avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di convenzioni da

sottoscrivere con l'Inps per l'affidamento allo stesso istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS,

- b) nelle more della convenzione, viene comunemente individuato dalle parti che il versamento dovuto dalle imprese venga effettuato tramite bonifico bancario secondo le modalità allegate al presente accordo (All. D),
- c) il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1° giugno 2013 / 31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario (con le modalità previste dall'allegato D) in due rate di pari importo entro il 31 gennaio 2014 ed entro il 31 maggio 2014, quale contributo a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità come previsto dal CCNL Unionmeccanica del 29.7.2013.

ALLEGATO 14

ACCORDO INTERCONFEDERALE
SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'

(in applicazione al D.Lgs. 9.04.2008 n. 81)

C.N.E.L.
30 NOV. 2009
N° 10037/A
ARCHIVIO CONTRATTI

In data 22 luglio 2009, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI, rappresentata dal responsabile dell'Ufficio di Presidenza Eugenio Sergio Feroldi, dal Direttore Attività Istituzionali Ugo Russo, dal Direttore Attività Associtative ed Economiche Vincenzo Panio, dal responsabile Ufficio Relazioni Industriali Armando Occhipinti

e

- C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio Giacomassi e da Cinzia Frascheri
- U.I.L. rappresenta dal Segretario Confederale Paolo Carcassi, Gabriella Galli.

Premesse

Vista la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 21 febbraio 2007, dal titolo «Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro»;

Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Ritenuto di condividere la necessità che si definiscano a livello nazionale strategie collegate alla strategia comunitaria;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/08, nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto il D.Lgs. n. 25/2007 che istituisce un quadro generale relativo alle informazioni ed alla consultazione dei lavoratori attraverso il "contemperamento degli interessi dell'impresa con quello dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi";

Considerato che tale scelta implica l'adozione di criteri di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze in tutte le fasi di valutazione preventiva del rischio secondo "modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite" (art.4 c.4 del suddetto D.Lgs. n. 25/2007);

Visto l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.lgs.81/08 in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Considerato che la situazione di crisi che investe anche l'economia del nostro Paese può determinare condizioni di maggior difficoltà nelle realtà aziendali di più ridotta dimensione, con conseguenze dirette sull'organizzazione del lavoro e sui flussi del mercato del lavoro e quindi sulle condizioni di lavoro sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008, e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs.81/08 secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ri-definiti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art.2,c.1, lett.a, del D.Lgs.81/2008);

Roma 22.07.2009

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett.h), c.8 art.6 del decreto 81/08;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., Rsu/a), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

Considerato che nell'ambito della Commissione di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2008 anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, vengono individuati settori e criteri finalizzati alla definizione di un sistema di qualificazione delle imprese

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008, presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;

Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di Salute e Sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto Accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'Accordo del 27.10.1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire servizi individuati sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori,

tutto ciò premesso e considerato

Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale

Articolo 1

Disposizioni generali

Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del R.L.S.

Roma 22.07.2009

_____ 2

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti, non in prova, nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

PARTE I

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE (R.L.S.T)

Articolo 2

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T) viene eletto o designato secondo le modalità di seguito specificate:

- a) I R.L.S.T sono di norma eletti a scrutinio segreto dai lavoratori delle imprese aderenti secondo modalità definite dalle OO.SS. e comunicate con anticipo congruo alle articolazioni E.N.F.E.A.;
- b) in caso di designazione i nominativi dei R.L.S.T saranno comunicati alle articolazioni regionali O.P.R.C. dalle OO.SS. territorialmente competenti;

Gli OPP, laddove costituiti, sulla base dell'attività di cui al punto precedente, sono tenuti conseguentemente a comunicare il nominativo del R.L.S.T selezionato alle aziende e ai lavoratori interessati;

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati.

Il numero degli R.L.S.T viene individuato entro il 31.12.2009 secondo gli accordi intervenuti in materia tra le parti firmatarie del presente accordo.

I R.L.S.T esercitano le attribuzioni di cui all'art.50 del D.Lgs.81/08. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. 81/08, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del Duvri e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.

Qualora i R.L.S.T siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso.

Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza.

Ai R.L.S.T verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi

I R.L.S.T predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo paritetico nazionale (O.P.N.C.) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali Confapi (O.P.P.C.) e relazionato periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli O.P.R.C., che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale.

Articolo 3

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di R.L.S.

L'individuazione dei R.L.S. avviene con le modalità di seguito indicate:

- a) nelle aziende in cui siano state elette le RSU, il R.L.S. verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda:

Roma 22.07.2009

- b) nelle aziende in cui le RSU non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai CCNL, il R.L.S. è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione e in ogni caso entro tre mesi;
- c) nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle RSU e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il R.L.S. viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008, ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 dipendenti che in quelle con più di 15 dipendenti.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), g), i) j), del D.Lgs. n.81/2008.

Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008.

Dichiarazione delle Parti.

Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso.

PARTE II

ELEZIONI, DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO del R.L.S.

Articolo 4

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5

Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi aziendali.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata all'OPPC.

Articolo 6

Durata dell'incarico

Il R.L.S. resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della RSU fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSU stessa; il R.L.S. è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il R.L.S. può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA/RSU.

Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla direzione aziendale.

Roma 22.07.2009

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 le tutele previste dalla L. 300/1970.

Articolo 7

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008, il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi:

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art.50.

Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa o la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico secondo quanto definito dell'articolo 5 ("Informazioni riservate") del D.Lgs. 25/2007 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori")

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S..

Il R.L.S., a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Articolo 8

Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il R.L.S. potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori: nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

PARTE III

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 9

Formazione R.L.S. e R.L.S.T

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art.37, c.11, del D.Lgs.81/2008 e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinato tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.

Roma 22.07.2009









5

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art.37, c.11, del D.Lgs. n. 81/2008 e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T.

La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

Articolo 10

Formazione datori di lavoro

In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art.34, c.2, del D.Lgs.81/2008), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.

Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.

Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell' O.P.N.C.

La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 11

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lett.f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai R.L.S.T i seguenti elementi minimi in modo sintetico:

- Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
- Numero lavoratori (secondo la definizione all'art.2, c.1. lett.a);
- Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
- Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50-maschi/femmine);
- Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
- Mansioni e tipologia contrattuale;
- Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, DPI, eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
- Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene...);
- Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Roma 22.07.2009

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right, and several initials (AF, CP, CF) and a date '6' at the bottom right.

L' O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

Articolo 12

Stress lavoro-correlato

La valutazione del rischio, nei termini dell'art.28, c.1, del D.Lgs. n. 81/2008, deve prevedere l'analisi dei rischi riguardanti gruppi di lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004.

L'analisi dovrà prevedere il rispetto delle seguenti fasi di intervento:

1) Individuazione dei G.O.L. (Gruppi Omogenei di Lavoratori), basandosi sui fattori che verranno poi analizzati approfonditamente per la valutazione delle potenzialità di rischio collegato;

2) Pianificazione degli interventi :

- a) Analisi dei fattori minimi (elencati di seguito) misurando il grado di rischiosità (rapporto tra potenzialità di rischio e possibilità concreta di miglioramento attuabile);
- b) Condivisione dell'analisi con i ruoli apicali aziendali, precedentemente info-formati;
- c) Intervento info-formativo per lavoratori/trici - crescita di conoscenza e consapevolezza sul tema;
- d) Confronto dei dati (eventuali discrasie di risultato) con i lavoratori/trici - a valle dei risultati dell'analisi si dovranno raccogliere i dati da parte dei lavoratori/trici (con modalità di focus group, basando sugli stessi indicatori utilizzati in prima analisi).

3) Avvio interventi di sostegno : tracciando una calendarizzazione delle priorità, si dovranno avviare gli interventi di sostegno ritenuti necessari.

Ogni fase dovrà essere svolta in modalità partecipata prevedendo l'intervento diretto del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e del medico competente (se nominato) per la sua specifica competenza sui temi ergonomici ed organizzativi.

L'analisi dei fattori minimi, quali fonti di potenziale rischio collegato allo stress lavoro-correlato, dovrà comprendere (art.4, accordo europeo):

- eventuali inadeguatezze nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro (tra cui: disciplina dell'orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, etc.),
- condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti nello svolgimento del lavoro, ed indicatori ambientali ritenuti in ottica di fatica mentale e disagio lavorativo al di sotto dei limiti previsti per legge, specifici per ciascun rischio, quali: rumore, calore, sostanze pericolose, etc.),
- comunicazione interna di lavoro (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, etc.)
- fattori di tipicità, prescindendo dal soggetto e concentrandosi sullo svolgimento della mansione all'interno di un determinato contesto o regole organizzative (tensioni e sensazione di non poter far fronte alle richieste o aspettative su di loro, percezione di mancanza di adeguata attenzione lavorativa nei propri confronti, etc.).

Articolo 13

Informazione formazione dei lavoratori

Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.

La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.

Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.C. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fogli interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.

Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria

Roma 22.07.2009

PARTE IV

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008

Articolo 14

Organismo Paritetico Nazionale Confapi (OPNC)

È istituito, entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale ed opera presso E.N.F.P.A. l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (d'ora in avanti O.P.N.C.) composto da due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale firmataria e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:

- a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
- c) promozione della costituzione degli organismi paritetici regionali come descritti all'art. 16 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008;
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- i) ricevere dagli organismi paritetici di cui all'art. 3 del presente Accordo al successivo punto 2) e 3) delle presente parte prima, le segnalazioni di elezione del R.L.S. e R.L.S.T, tenendo il relativo elenco;
- j) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- k) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'OPNC è su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 90 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli OPNC, seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza: la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 15

Fondo Sicurezza PMI

È istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "ENFEA") il "Fondo Sicurezza PMI". Il Fondo sicurezza PMI viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti dalle articolazioni del Fondo ex art. 62 del D.Lgs. n. 81/2008, al quale le aziende che non hanno il RLS sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva. Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.) che regolerà i rapporti amministrativi con E.N.F.P.A. mediante apposito protocollo.

Dichiarazione delle Parti.

Le Parti firmatarie si impegnano entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ad introdurre nello Statuto dell'ENFEA le necessarie integrazioni e modifiche al fine di renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal medesimo Accordo.

Roma 22.07.2009

Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature on the right side and several initials below the line.

Atteso che il Fondo Sicurezza PMI è individuato quale strumento operativo con compiti di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008, sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità. La destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni nell'ambito della presente intesa.

Le Parti convengono sulla necessità di concludere in sede tecnica, entro 90 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione delle risorse destinate al Fondo Sicurezza PMI nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n.81/2008.

Le attività degli R.L.S.T potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.

Articolo 16

Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.)

Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale.

Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, il OPNC, nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'O.P.R.C. Organismo Paritetico per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.

L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:

- favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
- elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
- promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/vo di bacino Confapi (O.P.P.C.) di cui all'art. 4 del presente Accordo;
- svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
- ricevere dagli O.P.P. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S. e R.L.S.T, tenendo il relativo elenco.

Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 17

Organismi paritetici provinciali/vo di bacino Confapi (O.P.P.C.)

Saranno costituiti entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo gli O.P.P.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A., composti da formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale.

Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C. .

Gli O.P.P.C. di cui al seguente articolo al precedente comma hanno i seguenti compiti:

- promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008;
- ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere al O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
- ricevere le designazioni degli R.L.S.T da parte delle Organizzazioni Sindacali proponenti;

Roma 22.07.2009

- e) sono prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.

L'O.P.P.C.:

- a) deve esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo;
- b) deve assumere le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti - CONFAPI e CGIL-CISL-UIL - almeno da 1 rappresentante ciascuna;
- c) deve redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.

Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'OPRC, preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Articolo 18

Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C.

Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente almeno 1 rappresentante per ogni organizzazione; le decisioni dovranno essere prese di comune accordo.

Dichiarazione delle parti.

Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti i CCNL potranno armonizzare tali organismi al presente accordo.

Articolo 19

Disposizioni Finali

Gli organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.

I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso di almeno 4 mesi.

Gli R.L.S. restano comunque in carica fino al termine del loro mandato.

Articolo 20

Rapporti con L'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL, al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Considerato che in data 20.07.2006 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra INAIL, C.P.N.A., Sezione nazionale ambiente e sicurezza/CONFAPI e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. finalizzato allo sviluppo delle interazioni a livello centrale e sul territorio con le Parti sociali per la valorizzazione del ruolo della bilateralità, appare opportuno definire un ambito specifico di confronto fra CONFAPI, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e gli enti competenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, preordinato allo sviluppo di positive relazioni industriali e alla definizione di utili interventi in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo, intervenendo con modalità atte a far evolvere l'impostazione dell'anzidetto accordo INAIL/CPNA/CONFAPI.

Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Roma 22.07.2009

Articolo 21

Verifica

Le Parti, entro il 31/12/2009 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di applicazione del presente accordo.

Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.

In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di luglio del 2009 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008.

Dichiarazione delle parti:

Confapi sottoscrive il presente Accordo Interconfederale condividendone il contenuto e la forma, dando atto che entro il corrente mese di luglio le parti si riuniranno per la definizione dell'Avviso Comune da sottoporre alla valutazione del Governo e dell'INAIL in ordine alla gestione del Fondo di cui all'art. 52 D.Lgs n.81/2008.

Contestualmente le Parti valuteranno in quella sede ogni utile contributo per il consolidamento dell'intesa sottoscritta.

Articolo 22

Avviso comune

Le Parti approvano l'"Avviso Comune in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro", che, allegato al presente Accordo Interconfederale, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

CONFAPI
 Cappelletti
 Vincenzo Comi
 Pizzol
 Amadeo Lulaj

CISL
 Fagnano
 Cusi Jost

UIL
 Di Ci
 Gallo - Pignatelli

**AVVISO COMUNE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
NEI LUOGHI E NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

L'anno 2009 il giorno 22 del mese di luglio in Roma, presso la sede di CONFAPI sono intervenuti

CONFAPI

E

C.I.S.L. - U.I.L.

Premesso che le tematiche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro costituiscono per le Parti un ambito privilegiato di intervento;

Atteso che è interesse delle Parti promuovere ogni utile iniziativa finalizzata alla razionalizzazione degli interventi in materia di bilateralità nella prospettiva della integrazione delle attività degli strumenti bilaterali con le iniziative pubbliche e dell'INAIL in particolare;

Richiamato l'Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009 sottoscritto da CONFAPI e da CISL – UIL in materia di rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e di bilateralità;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n. 81/2008, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici, tra cui l'INAIL, in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;

Atteso che l'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008 ha istituito, presso l'INAIL, il "**Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità**";

Ritenuto che in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro è obiettivo strategico prioritario per l'INAIL lo sviluppo del ruolo di sostegno ai lavoratori ed alle imprese anche attraverso la bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse pubbliche e private verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori;

Considerata la disponibilità e l'interesse delle Parti ad instaurare rapporti di collaborazione con INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della sicurezza;

Atteso che il citato Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009 ha istituito il "**Fondo**

Handwritten signatures and initials in the right margin of the document, including a large signature at the top right, a smaller signature below it, and several initials and signatures at the bottom right, including one that appears to say 'fam'.

Sicurezza PMI" quale strumento operativo per la realizzazione delle politiche di sviluppo della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro rivolto alle PMI la cui gestione è affidata all'O.P.N.C. che regolamerterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. "Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" mediante apposito protocollo.

Considerato che si rende necessario intervenire per regolamentare i rapporti fra il "Fondo Sicurezza PMI" e l'ente gestore del Fondo di cui all'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008;

Avuto riguardo alla opportunità di integrare le modalità di intervento definite nel citato Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009 con le procedure amministrative previste per l'accesso alle risorse del citato Fondo ex art. 52 del D.Lgs n. 81/2008 la cui definizione dovrà essere oggetto di apposita regolamentazione;

**TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO
LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE**

Art. 1

Nell'ambito delle proposte da formulare al Governo e all'INAIL per la definizione delle modalità di intervento del "**Fondo per il sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità**" istituito dall'articolo 52 del D.Lgs 81/08, si concorda sulla necessità di un intervento coordinato orientato alla ottimizzazione delle iniziative e procedure, al contenimento dei costi di struttura e allo sviluppo delle potenzialità di diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

In particolare per lo sviluppo delle iniziative e degli interventi per le PMI industriali oggetto di finanziamento a valere sulle risorse di cui al comma precedente, le Parti individuano quale strumento operativo il "**Fondo Sicurezza PMI**" istituito ai sensi del citato Accordo interconfederale del 22 luglio 2009.

Art. 2

Il "**Fondo sicurezza PMI**" si avvarrà, in via non esclusiva, delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 secondo le modalità di trasferimento definite dall'emanando Decreto Ministeriale di cui al comma 3 dell'articolo 52, nonché di altre risorse pubbliche e private individuate sulla base di programmi ed interventi condivisi dalle Parti;

Le Parti sottoscrittrici del presente Avviso Comune convengono che il Fondo sicurezza PMI intervenga per le seguenti finalità:


2











- a) per il sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilità del Fondo, per le attività delle rappresentanze dei lavoratori della sicurezza territoriale, anche con riferimento alla formazione, condivise dall'OPNC;
- b) per la quota residua del 50% per:
 - b.1 il finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi condivise dall'OPNC;
 - b.2 il sostegno delle attività degli organismi paritetici;
- c) interventi definiti nell'ambito dell'OPNC mediante accesso a qualsiasi altra risorsa pubblica o privata in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 3

Alla gestione del Fondo è deputato l'O.P.N.C. che regolerà le procedure di carattere giuridico – amministrativo attraverso apposito protocollo con E.N.F.E.A. in coerenza del citato Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009 nonché delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di gestione di interventi sostenuti da finanziamenti pubblici.

Art. 4

Le Parti convengono sulla opportunità di razionalizzare gli interventi di carattere organizzativo degli strumenti della bilateralità e delle attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali R.L.S.T. con l'obiettivo del rafforzamento funzionale della rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza, garantendo la massima diffusione delle opportunità di servizio per le imprese e per i lavoratori. In questo contesto gli R.L.S.T. previsti dal citato Accordo Interconfederale del 22 luglio 2009 potranno svolgere la loro funzione in più settori ed ambiti, secondo modalità da definirsi nell'ambito di un coordinamento intersettoriale e territoriale.

Art. 5

Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Considerato che in data 20.07.2006 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra INAIL, C.P.N.A., Sezione nazionale ambiente e sicurezza/CONFAPI e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. finalizzato allo sviluppo delle interazioni a livello centrale e sul territorio con le Parti sociali per la valorizzazione del ruolo della bilateralità, appare opportuno definire un ambito specifico di confronto fra CONFAPI, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e gli enti competenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, preordinato allo sviluppo di positive relazioni industriali e alla definizione di utili interventi in materia di



salute e sicurezza in ambito lavorativo, intervenendo con modalità atte a far evolvere l'impostazione dell'anzidetto accordo INAIL/CPNA/CONFAPI.

Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.

Tutto ciò premesso, nell'ambito dei Comitati Misti INAIL nazionale e regionali le Parti convengono di proporre una sezione dedicata alle PMI che preveda la presenza esclusiva di propri rappresentanti designati in forma paritetica e bilaterale, rispettivamente nell'ambito del O.P.N.C. e degli O.P.R.C. .

Le Parti convengono sulla opportunità che il "Comitato Misto Nazionale INAIL – Parti Sociali", nel rispetto e nell'autonomia dei ruoli e delle funzioni attribuite a ciascun organismo, favorisca la integrazione tra le attività degli strumenti paritetici e bilaterali e le attività promosse e/o realizzate dall'INAIL.

Art. 6

Con la sottoscrizione del presente Avviso comune, le Parti considerano superata ogni altra intesa avente medesimo oggetto e in contrasto con lo stesso.

CONFAPI

Eugenio
 P. Rossi
 Vincenzo

C.I.S.L.

Francesco
 Carlo
 U.I.L.
 John

DICHIARAZIONE

CONFAPI, alla conclusione del negoziato in materia di sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, registrato l'andamento della discussione e, in particolare, preso atto della dichiarazione formalmente resa dai rappresentanti della CGIL con la quale hanno motivato la non volontà di sottoscrivere l'Accordo Interconfederale alla cui definizione hanno tuttavia partecipato attivamente, esprime il rammarico per questa mancata adesione che non coglie la volontà delle altre Parti firmatarie di promuovere ogni utile iniziativa per la tutela dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

Il dialogo sociale, all'interno delle Parti datoriale e sindacale, deve svilupparsi nella consapevolezza che solo attraverso l'incontro e non dallo scontro possono emergere soluzioni più rispondenti alle attese dei destinatari degli interventi.

Soprattutto in materia di sicurezza e di tutela dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro, CONFAPI ritiene che non sia consentito a nessuno di far prevalere gli interessi di parte rispetto agli interessi generali dell'impresa e del lavoro.

Gli strumenti definiti nell'Accordo Interconfederale sottoscritto oggi costituiscono soluzioni adeguate ed avanzate per garantire la rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e per sviluppare idonee azioni di sostegno allo sviluppo della cultura della sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro.

In questo contesto CONFAPI esprime la decisa contrarietà per scelte incomprensibili che, di fatto, ostacolano l'auspicabile clima di dialogo e collaborazione su temi di comune interesse per l'impresa e per il mondo del lavoro.

Non di meno CONFAPI fa appello al senso di responsabilità di tutte le Parti affinché favoriscano quanto prima una ripresa del confronto e una comune ricerca delle possibili soluzioni condivise a tutto vantaggio dei lavoratori e delle imprese.

Eugenio F.
 M. Rossi
 Vincenzo P.
 Arnaldo Quilichini

Roma, li 22 luglio 2009

Cisl e Uil al termine di una lunga trattativa, durata più di sei mesi, hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale con Confapi che introduce importanti innovazioni, sul piano della formazione, sul piano delle tutele e su quello delle prerogative dei soggetti di rappresentanza dei lavoratori.

Viene costruito un sistema di pariteticità che può costituire un valore aggiunto nel comparto delle piccole e medie imprese in un'ottica di collaborazione comune per la tutela della salute e sicurezza.

Rileva che pregiudiziali insuperabili non hanno reso possibile una posizione sindacale unitaria, auspicando che possa esserci nel futuro un ripensamento che possa consentire la ripresa di un percorso comune.

CISL

Fulvio Giacomassi



UIL

Paolo Carcassi



Le Cgil, pur apprezzando i significativi progressi realizzati nel corso delle trattative in particolare sul tema della rappresentanza, non ritiene di poter sottoscrivere d'intesa ed il contratto di avviso comune relativo al Fondo di inasprimento del D. Lgs 81/08 art. 52.

L'avviso comune lascia aperti tutti i nodi posti dalle Cgil con le proposte formalmente avanzate al Fondo.

Tre punti: quelli delle università del Fondo e quelli relativi al ruolo, funzione e dipendenza funzionale dei RLS che, per le Cgil costituiscono punti fondamentali per il futuro di sistema anche nell'ambito dell'accordo. Le Cgil non condividono alcuni punti tra cui quelli relativi alla dipendenza dell'attività dei RLS dalle priorità definite dagli organismi paritettici e quelli della fine della obbligatorietà delle procedure di consultazione.

Ludovico Ferraro

ALLEGATO 15

Distribuzione del Contratto

Stralcio stesura 3 luglio 2017

Art. 91 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di giugno 2018 ed entro il mese di ottobre 2018, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Stralcio stesura 26 maggio 2021

Art. 91 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di dicembre 2021 ed entro il mese di marzo 2022, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

ALLEGATO 16

Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 comma 5 ter del d.lgs. 276/03 per le PMI

Roma, il 9 febbraio 2010

Tra
CONFAPI
e
CGIL, CISL, UIL

Premessa

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 49, comma 5 *ter*, d.lgs. n. 276/2003 (comma aggiunto dall'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 112/2008, come modificato dalla l. n. 133/2008 in sede di conversione) le Parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

Le Parti, inoltre, individuano linee guida per la definizione, demandata ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di categoria, della durata – intesa come durata del contratto e come monte ore annuo di formazione –, delle modalità di erogazione della formazione stessa e della capacità formativa richiesta all'azienda.

1. Nozione di "formazione esclusivamente aziendale" e di "capacità formativa"

Per "formazione esclusivamente aziendale" si intende quella formazione che è integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal CCNL di riferimento.

Detta attività formativa andrà definita nell'ambito di un piano formativo elaborato a cura dell'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel CCNL di riferimento e da depositare presso l'ente bilaterale, entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'Impiego competente, ai fini dell'espressione del parere di conformità.

Tale parere dovrà essere espresso entro 20 giorni dal deposito, trascorsi i quali, i soli piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei rispettivi CCNL di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi CCNL si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle Parti contrattuali di riferimento.

Annualmente l'impresa relazionerà l'ente bilaterale sull'attività formativa svolta.

Per "capacità formativa" dell'azienda si intende la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. In relazione a ciò risulta fondamentale la presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia di costante riferimento per l'apprendista.

2. Nozione di "formazione interna e/o esterna"

In relazione alla comprovata capacità formativa dell'azienda e per meglio favorire la crescita professionale dei lavoratori e la valorizzazione della risorsa umana aziendale, le Parti concordano sull'opportunità di favorire modalità di formazione interne all'azienda, qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive.

In riferimento alla prima annualità di contratto di apprendistato, le Parti stabiliscono che almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai CCNL per ogni profilo formativo sia dedicato alla formazione trasversale e di base. In particolare le Parti demandano al suddetto ente bilaterale l'erogazione di formazione relativa alla conoscenza delle normative che regolano il rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la sicurezza e che, sempre in riferimento alla prima annualità, almeno i 2/3 del suddetto monte ore di formazione trasversale e di base sia erogato direttamente dall'ente bilaterale preposto, che potrà anche avvalersi delle strutture formative espressione delle Parti costituenti o da esse indicate, e con la modalità di formazione esterna contrattualmente definita.

Le Parti concordano che per le annualità successive alla prima il CCNL di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle.

L'azienda che pratica "formazione interna" deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di

 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left, a smaller one on the right, and several initials and a circled mark at the bottom.

base che professionalizzante, tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.

A tal fine si prevede la presenza di un tutor per l'apprendistato, interno od esterno, purché dotato di idonee competenze acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo di 16 ore promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'ente bilaterale stesso.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può svolgere direttamente, fin dall'avvio della attività formativa, la funzione di tutor per l'apprendistato, con il compito di seguire l'attuazione dell'intero programma formativo.

Nelle imprese con più di 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale almeno pari o preferibilmente superiore a quella che l'apprendista dovrà raggiungere al termine del periodo di apprendistato, o, alternativamente, ad un soggetto esterno all'azienda, individuato nell'ambito della bilateralità espressione delle Parti firmatarie e, comunque, localmente accreditato alla formazione ai sensi della normativa regionale vigente.

3. Modalità di erogazione della formazione

La formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine. Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

La formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale.

In tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.



3



4. Durata e contenuti della formazione

Le Parti affidano all'ente bilaterale preposto il compito di verificare la conformità al CCNL del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo.

La durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico-professionali, per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei CCNL.

I CCNL, nel recepire il presente accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante. Potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali CCNL.

5. Modalità di riconoscimento della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente.

6. Libretto formativo

La formazione erogata viene registrata sul "libretto formativo del cittadino" in base a quanto previsto dai CCNL di categoria e dalla legge.

In mancanza di tale libretto la formazione può essere registrata su appositi supporti informatici e/o su fogli firma.

In assenza del libretto formativo del cittadino, l'attestazione di avvenuta formazione operata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo che precede ha valore anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Per la sperimentazione del libretto formativo in formato elettronico le Parti si impegnano ad elaborare un programma sperimentale in aree o ambiti da definirsi entro il 30 giugno 2010.

7. Disposizioni transitorie e finali

Le aziende che applicano i CCNL sottoscritti dalle rispettive organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni firmatarie della presente intesa e che hanno già in essere contratti di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, commi 5 e 5 bis, d.lgs. n.



276/2003, in accordo con l'apprendista e con l'assistenza delle organizzazioni territoriali datoriali e sindacali di riferimento nell'ambito di una intesa sottoscritta dalle Parti sociali firmatarie del CCNL, potranno modificare il piano formativo individuale adeguandolo alle disposizioni previste dal presente Accordo.

In attesa del recepimento nei CCNL Il presente Accordo è applicato per i nuovi contratti a condizione che il piano formativo individuale non sia in contrasto con i contenuti e con le declaratorie e le mansioni previste dai singoli CCNL.

Le Parti individuano nell'ENFEA l'ente bilaterale deputato allo svolgimento dei compiti previsti per la bilateralità dal presente Accordo e si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo, ad individuarne le procedure esecutive e di funzionamento.

Le Parti si impegnano a sostenere il coinvolgimento del FAPI per la promozione di azioni di sistema utili a sviluppare la integrazione degli interventi formativi per l'apprendistato.

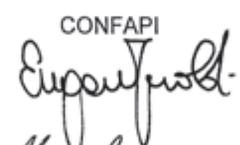
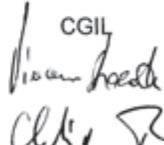
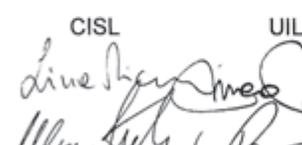
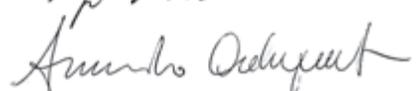
A tal proposito le Parti, condividendo l'opportunità di un intervento legislativo finalizzato alla estensione all'apprendista delle opportunità offerte dal sistema formativo continuo dei fondi interprofessionali e in particolare del FAPI, si attiveranno sottoscrivendo un Avviso comune in materia entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Le Parti firmatarie, stante la novità e la specificità di quanto concordato con la presente Intesa, si impegnano a rivedersi, terminata la fase di sperimentazione triennale, per monitorare lo stato di attuazione dell'Accordo nei CCNL di categoria, valutando il da farsi rispetto a eventuali contraddizioni o incompatibilità ancora esistenti.

Le Parti si impegnano, altresì, ad avviare a livello territoriale ipotesi sperimentali di attivazione dell'art. 50 del d. lgs. 276/2003.

In particolare, in attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato di alta formazione ex art. 50, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 - così come modificato dall'art. 23, comma 4, d.l. n. 112/2008, convertito in l. n. 133/2008 - le Parti sottoscrittrici del presente Accordo si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2010 per sottoscrivere un'apposita Intesa volta a favorire nelle PMI l'applicazione e la valorizzazione di tale istituto.

Il presente Accordo andrà recepito e implementato nei singoli CCNL di categoria.

CONFAPI	CGIL	CISL	UIL
			
			
			

ALLEGATO 17

Addi, 26 luglio 2011 in Roma

Tra

CONFAPI

E

CGIL, CISL e UIL

premessi che

- l'art. 25 della legge 183/2010 ha esteso all'impiego privato la disciplina legale per il rilascio e la trasmissione dei certificati di malattia secondo le disposizioni vigenti in materia e per il settore del pubblico impiego (art. 55-*septies* d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- che in materia sono intervenute le circolari della Funzione Pubblica (cir. n. 4/2011) e dell'Inps (circ. n. 60, 119, 164, del 2010 e n. 21 del 2011) che hanno fornito le prime indicazioni operative in materia;
- che le circolari sopra citate hanno previsto un regime transitorio per l'entrata in vigore della nuova normativa che prevede per il datore di lavoro la possibilità di chiedere ancora al lavoratore l'invio della copia cartacea dell'attestazione della malattia; tale regime transitorio verrà a scadere alla data del 13 settembre 2011;
- che fermo restando la titolarità dei CCNL di procedere, nei tempi e nei modi che verranno concordati, all'aggiornamento delle rispettive normative con la riforma intervenuta al fine di valorizzarne il contenuto innovativo,

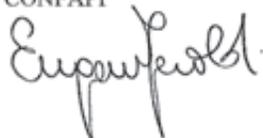
convengono che

1. le premesse formano parte integrante della presente intesa;
2. restano in vigore e sono pienamente efficaci le disposizioni contenute nei contratti collettivi che disciplinano il trattamento economico e normativo applicabile in caso di malattia del lavoratore, ivi compresi gli obblighi di tempestiva comunicazione dell'assenza e di ogni variazione dell'indirizzo dove potrà essere effettuata la visita di controllo;
3. fermi restando gli obblighi di cui al punto 2, ed in attesa degli accordi che in materia dovranno essere conclusi dalle parti titolari dei CCNL in coerenza con le premesse della presente intesa, il lavoratore, nei tempi previsti per l'invio del certificato cartaceo dal contratto nazionale di lavoro che disciplina il suo rapporto, comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica;
4. tale comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o SMS);
5. in attesa degli accordi che in materia saranno conclusi dalle parti titolari dei contratti collettivi nazionali, per garantire la piena funzionalità della nuova disciplina, evitando maggiori oneri per l'azienda e per il lavoratore, potranno essere definite, con accordo aziendale, specifiche modalità attuative;

6. in ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, nei tempi e con le modalità previsti dal contratto collettivo che disciplina il suo rapporto di lavoro, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011 n. 4.

Le parti in epigrafe nell'auspicare la piena predisposizione di tutte le misure necessarie per l'entrata a regime del sistema telematico necessarie nei tempi previsti, sono impegnate, ciascuna nei confronti dei propri rappresentati, ad assicurare l'informazione sui contenuti del presente accordo, verificandone anche la corretta applicazione.

CONFAPI



CGIL 

CISL 

UIL 

ALLEGATO 18

ACCORDO INTERCONFEDERALE
SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SALUTE E SICUREZZA
IN AMBITO LAVORATIVO E SULLA PARITETICITA'
(in applicazione al D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e s.m.i.)

In data 20 settembre 2011, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI, rappresentata dal Presidente Paolo Galassi, dal Direttore Generale Eugenio Sergio Feroldi, da Ugo Russo, Armando Occhipinti e Raimondo Giglio;
- C.G.I.L. rappresentata dal Segretario Confederale Vincenzo Scudiere, da Sebastiano Calleri, Claudio Iannilli e Claudio Sala;
- C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio Giacomassi e da Cinzia Frascheri;
- U.I.L. rappresenta dal Segretario Confederale Paolo Carcassi, da Gabriella Galli e da Giuseppe Briano.

Premesse

Ritenuto che una buona salute sul luogo di lavoro consente di migliorare tanto la sanità pubblica in generale, quanto le condizioni di vita dei lavoratori nei luoghi e negli ambienti di lavoro e la produttività e la competitività delle imprese;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. , nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Visto l'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato (recepito in Italia dai sottoscrittori europei e richiamato dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in tema di valutazione dei rischi) che contempla quali fattori di potenziale rischio, quelli di natura organizzativa;

Viste le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m. quater, e 28, comma 1 bis, D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.)

Ritenuto altresì che la sensibilizzazione all'interno dell'impresa possa essere favorita grazie a misure e a incentivi economici di tipo diretto o indiretto, come ad esempio tramite riduzioni di contributi sociali o di premi assicurativi, ovvero attraverso aiuti economici.

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Dando concretezza ai precetti legislativi del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. secondo i quali si prevedono chiare identificazioni e responsabilità degli attori principali della prevenzione in ambito lavorativo, in particolare le figure dell'organizzazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori (ridefiniti alla luce degli sviluppi sul piano contrattuale e del nuovo concetto di impresa, secondo la definizione prevista all'art.2, c. 1, lett. a, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);

Credendo fortemente nell'importanza della formazione specifica basata sulle procedure di lavoro e sulle mansioni presenti nei diversi contesti lavorativi al fine di rendere le nozioni comportamenti efficaci, utili e contestuali alla propria attività e realtà lavorativa;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità attraverso la diffusione in tutti i contesti lavorativi della cultura e della logica della prevenzione;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali (R.L.S., R.L.S.T., R.S.U/A), previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Ritenuta essenziale la procedura di valutazione preventiva dei possibili effetti derivanti da trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative o dai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione;

Atteso che gli organismi paritetici e gli enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro,

Considerate le competenze degli organismi paritetici di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Atteso che ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) venga costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità;

Richiamato l'Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) nei luoghi di lavoro del 27 ottobre 1995;



Vista la necessità di rivedere e aggiornare, relativamente agli interventi in materia di Salute e Sicurezza del lavoro i contenuti del suddetto Accordo del 27 ottobre 1995 alla luce delle sopravvenute modifiche legislative;

Considerata la naturale evoluzione del sistema e l'opportunità di cogliere proficuamente tutte le occasioni di sviluppo della conoscenza in materia di salute e sicurezza, fermo restando la soddisfacente azione svolta in attuazione dell'Accordo del 27 ottobre 1995;

Ritenuto di implementare le possibilità di azione dell'organismo paritetico quale ente a carattere bilaterale chiamato a promuovere e gestire il supporto alle imprese e alla rappresentanza sulla base delle determinazioni contrattuali in materia di salute e sicurezza nei contesti lavorativi;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.l. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Considerato che la mission dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

Considerato inoltre che in tale materia, obiettivo strategico e prioritario per l'INAIL è il recupero del ruolo di sostegno della bilateralità, allo scopo di veicolare iniziative e risorse verso le reali esigenze delle aziende e dei lavoratori,

tutto ciò premesso e considerato

Le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale

Articolo 1

Disposizioni generali

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del R.L.S. e/o R.L.S.T..
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

PARTE I
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S. e R.L.S.T.)

Articolo 2
Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e', di norma, territoriale. I nominativi degli R.L.S.T saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) viene eletto secondo le modalità di cui alla parte II del presente accordo, o designato.
2. Le OO.SS. regionali provvedono congiuntamente a comunicare all'O.P.R.C. e per rispettiva competenza all'OPPC il numero e i nominativi degli R.L.S.T (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli O.P.P.C. provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli R.L.S.T.

Articolo 3
Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

1. Il numero minimo del R.L.S. è quello previsto dal comma 7 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008; la contrattazione collettiva nazionale di categoria, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti, potrà definire un diverso numero di R.L.S.
2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno sia nelle aziende fino a 15 lavoratori che in quelle con più di 15 lavoratori. L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore. Non vengono imputati a tali permessi le ore utilizzate per l'espletamento dei compiti istituzionali previsti dall'art. 50, comma 1 lett. b), c), d), e), f), g), i) l), n), del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
3. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

4. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i R.L.S. già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti R.L.S. rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). le aziende comunicheranno agli O.P.P.C. i nominativi degli R.L.S. e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

PARTE II
ELEZIONI, DURATA, ATTIVITA' ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO
DEL R.L.S. E DEL R.L.S.T.

Articolo 4
Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva. Possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

Articolo 5
Modalità elettorali

1. L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti e si svolgerà in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale. Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori che prestano la loro attività nell'azienda o nell'unità produttiva.
2. Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale e inviata da questa all'O.P.P.C..

Articolo 6
Durata dell'incarico

1. Il R.L.S. resta in carica per 3 anni.
2. Nel caso di dimissioni, il R.L.S. può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al R.L.S. spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da R.S.A./R.S.U..

3. Su iniziativa dei lavoratori, il R.L.S. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto consegnato contestualmente dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, consegnato alla direzione aziendale.
4. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.
5. Al R.L.S. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le tutele previste dalla L. 300/1970.

Articolo 7

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

1. In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al R.L.S. verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico. Ai sensi dell' art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., il R.L.S., per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il R.L.S. è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. Il datore di lavoro consulta il R.L.S. su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso. La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al R.L.S. di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'organismo paritetico. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal R.L.S. che, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Articolo 8

Riunioni periodiche

1. Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda. Il R.L.S. potrà richiederne integrazione riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15

lavoratori, nelle stesse ipotesi del presente comma, il R.L.S. può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

3. Delle riunioni di cui ai precedenti commi viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal R.L.S. e dal rappresentante della direzione aziendale.

Articolo 9

R.L.S.T.

1. L'incarico degli R.L.S.T. avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori rappresentati. Il numero degli R.L.S.T. viene individuato entro il 30.6.2012 secondo gli accordi che interverranno a livello regionale in materia tra le parti firmatarie del presente Accordo.
2. I R.L.S.T. esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.. In applicazione dell'articolo 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, al rappresentante verranno fornite le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali. Il R.L.S.T. riceve copia del documento di valutazione dei rischi e del D.U.V.R.I. e ogni loro modificazione. Le aziende in regime di autocertificazione invieranno ai R.L.S.T. le informazioni relative alla valutazione dei rischi mediante schede predisposte dall'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.), mentre al momento dell'entrata in vigore delle procedure standardizzate invieranno la documentazione relativa.
3. Qualora i R.L.S.T. siano scelti tra i lavoratori delle imprese, essi eserciteranno il loro mandato in via continuativa. Pertanto verrà loro riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, ai sensi della normativa vigente, per l'intera durata del loro mandato, su richiesta delle OO.SS. che li hanno formalizzati, salvo rinuncia o revoca del mandato stesso. In ogni caso non potranno essere scelti per le funzioni di R.L.S.T. i lavoratori di imprese con meno di cinque addetti. Durante il periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti, in ogni caso, alcun onere diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Al R.L.S.T. verrà garantito il rispetto degli obblighi assicurativi e contributivi.
4. I R.L.S.T. predispongono il programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi paritetici provinciali Confapi (O.P.P.C.) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'O.P.N.C. in collaborazione con gli Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.), che evidenzino le problematiche riscontrate a livello aziendale. Sul predetto programma di lavoro gli O.P.P.C. potranno esprimere osservazioni da trasmettere alle parti firmatarie del presente accordo.

PARTE III
FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Articolo 10
Formazione R.L.S. e R.L.S.T.

1. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art.37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli R.L.S. indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
2. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (R.L.S.T.) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinata tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicative. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate per interventi sul campo (visite conoscitive) nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli R.L.S.T saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli R.L.S.T..
3. La formazione degli R.L.S. e degli R.L.S.T. avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.

PARTE V
NORMATIVE PARTICOLARI

Articolo 11
Formazione datori di lavoro

1. In attesa dell'elaborazione dell'accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (art. 34, c. 2, del D.Lgs. n.

81/2008 e s.m.i.), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, essi dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.

2. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento. In attesa dell'elaborazione dell'accordo suddetto, il datore di lavoro è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
3. Tutti i datori di lavoro che al momento della firma del presente accordo ricoprono il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione sono tenuti a frequentare il corso di aggiornamento di cui al comma precedente.
4. Le predette attività formative sono definite nell'ambito di programmi condivisi nell'O.P.N.C..
5. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.Lgs n. 81/2008.

Articolo 12

Valutazione dei rischi nelle aziende fino a 10 lavoratori

1. In attesa dell'elaborazione delle procedure standardizzate di cui all'articolo 6, comma 8, lett. f), i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare al R.L.S.T. i seguenti elementi minimi in modo sintetico:
 - a. Dati identificativi dell'unità produttiva (azienda);
 - b. Numero lavoratori (secondo la definizione all'art. 2, c.1. lett. a);
 - c. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di genere (maschi/femmine);
 - d. Numero lavoratori suddivisi secondo la distinzione di età a rischio (età fertile - maschi/femmine; over 50- maschi/femmine);
 - e. Numero lavoratori provenienti da altri Paesi che necessitano di interventi organizzativi specifici;
 - f. Mansioni e tipologia contrattuale;
 - g. Procedure, con evidenziati per ciascuna almeno: interventi preventivi, D.P.I., eventuali modalità organizzative (turni, carichi di lavoro e tempi...), contesto lavorativo ed ambientale;
 - h. Rischi specifici (macchinari, uso di sostanze chimiche cancerogene e mutagene, ecc.);
 - i. Numero e tipologia di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

2. L'O.P.N.C. definirà il modello di schede di dettaglio.

Articolo 13

Stress lavoro-correlato

1. In materia di stress lavoro correlato, in coerenza con quanto disposto dall'art. 28, co. 1 bis e dall'art. 6, co. 8, lettera m quater del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i, si recepiscono integralmente nel presente accordo le Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del 17.11.2010 (G.U. n 304 del 30 dicembre 2010) e ad esse si rinvia.

Articolo 14

Informazione formazione dei lavoratori

1. Nelle more della formazione dell'accordo in sede di conferenza Stato Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, l'O.P.N.C. definirà linee guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori.
2. La formazione iniziale dei lavoratori avrà una durata minima di 8 ore, di cui almeno 4 da erogarsi prima di essere adibiti alla mansione e le successive entro 15 giorni.
3. Le parti si impegnano a definire nell'O.P.N.C. oltre alla modalità di esercizio del diritto dovere alla formazione e informazione del neo assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionale in materia di formazione permanente e continua.
4. Sono comunque fatte salve le norme di miglior favore previste dalla contrattazione nazionale di categoria

PARTE V

RUOLO, COMPITI E FUNZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI

EX ART. 51 D.LGS N. 81/2008 e s.m.i

Articolo 15

Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.)

1. È istituito sulla base dell'accordo di cui al punto seguente, entro 60 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale ed opera presso E.N.F.E.A. l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (d'ora in avanti O.P.N.C.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37,38, Capo III, Titolo II, del codice civile.

2. A tal proposito le Parti si impegnano a definire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo il testo dello statuto che ne costituirà parte integrante e sostanziale.
3. L'O.P.N.C. è composto da due rappresentanti per ogni organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
- indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza PMI;
 - promozione della costituzione degli organismi paritetici provinciali e regionali come descritti agli artt. 17 e 18 del presente Accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., regolamentazione della costituzione e del regolamento coordinandone e monitorandone l'attività.
 - Coordinamento e monitoraggio delle attività degli OPRC;
 - promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - promozione e coordinamento dei interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici di cui agli artt. 17 e 18, delle elezioni/designazioni dei R.L.S. e R.L.S.T., e tenuta del relativo elenco;
 - formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
4. Ai fini di svolgere la propria funzione di coordinamento, l'O.P.N.C. predispone, in collaborazione con gli O.P.R.C. :
- criteri relativi alle competenze delle quali gli Organismi devono dotarsi per supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e

migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3 e 6;

- criteri relativi alle "specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti", di cui all'art. 51, comma 3 ter, nonché sulle procedure e sulle modalità per il rilascio delle attestazioni relative allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese;
 - criteri e modalità per l'attuazione della "collaborazione" in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, secondo quanto previsto dall'art. 37, alla luce di quanto previsto dal presente Accordo;
 - i modelli relativi agli adempimenti richiamati dal presente Accordo.
5. L'O.P.N.C., su richiesta delle parti, ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni, è convocato per intervenire sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., quale organismo di seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 16
Fondo Sicurezza PMI CONFAPÌ

1. È istituito presso "l'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente" (d'ora in avanti "E.N.F.E.A.") il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPÌ".
2. Il Fondo sicurezza PMI CONFAPÌ viene alimentato con risorse pubbliche e private e, in particolare, con le risorse provenienti:
 - a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del R.L.S che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente accordo nella misura annua pari ad euro 18,00 per ogni addetto, ai sensi e per gli effetti del comma 2 dell'articolo 22 del presente accordo.
 - b. Dal versamento annuo di euro 6,00 per ogni addetto da parte delle rimanenti aziende che applicano i CCNL di cui al punto 1 dell'art. 1 del presente Accordo.
 - c. Dai proventi del Fondo ex art. 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., al quale le aziende che non hanno il RLS e non sono riconducibili ai precedenti commi a e b sono tenute a versare un contributo in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
 - d. da altre risorse pubbliche e/o private.
3. Alla gestione del Fondo è deputato l'Organismo Paritetico Nazionale Confapi (O.P.N.C.) che regolamerterà i rapporti amministrativi con E.N.F.E.A. mediante apposita convenzione.

4. Le Parti firmatarie sono impegnate ad apportare allo statuto dell'ente le necessarie integrazioni e modifiche per renderlo compatibile con i nuovi obiettivi e le nuove modalità di intervento previsti dal presente Accordo.
5. Atteso che il "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" è individuato quale strumento operativo con compiti anche di gestione delle risorse provenienti dal Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., sulla base di programmi ed iniziative condivisi nell'ambito della pariteticità, la destinazione delle risorse sarà ripartita secondo le indicazioni delle Parti e nell'ambito della presente intesa.
6. Le Parti convengono sulla necessità di concludere e definire in sede tecnica, entro 180 giorni, adeguate procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL nell'ambito di un avviso comune per la definizione delle modalità di gestione e di utilizzo delle risorse destinate al Fondo Sicurezza PMI CONFAPI nell'ambito del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i..
7. Le attività degli R.L.S.T. potranno svolgersi a livello intersettoriale, anche tra comparti diversi, al fine di ottimizzare l'attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza.
8. Le risorse del "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI di cui al comma 2 lettere a) del presente articolo saranno destinate e ripartite nel seguente modo:
 - a. almeno euro 12,00 almeno per il funzionamento degli R.L.S.T.;
 - b. fino ad euro 1,50 per spese di gestione;
 - c. almeno euro 3,60 per la formazione.

Articolo 17

Organismi Paritetici Regionali Confapi (O.P.R.C.)

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituite con accordo delle Parti Sociali Regionali in tutte le Regioni e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, gli O.P.R.C., operanti presso le Articolazioni Regionali di E.N.F.E.A. formate da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti Sociali Regionali, l'O.P.N.C., nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'Organismo Paritetico Regionale Confapi (O.P.R.C.) per il periodo strettamente necessario, comunque non oltre 90 giorni.
2. L'O.P.R.C. ha i seguenti compiti:
 - a. favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - b. elaborare, tenendo conto degli indirizzi di O.P.N.C., progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione

- o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
 - c. promuovere il coordinamento degli Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.) di cui all'art. 18 del presente Accordo;
 - d. svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli O.P.P.C. facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - e. ricevere dagli O.P.P.C. e contestualmente trasmetterle all'OPNC. le segnalazioni dei nominativi dei R.L.S., tenendo il relativo elenco.
 - f. Ricevere dalle OOSS regionali le designazioni degli R.L.S.T. e contestualmente trasmetterle all'OPNC.
3. Gli O.P.R.C. sono, su richiesta delle parti ed in caso di inerzia oltre il termine di 30 giorni sulle controversie presentate in materia di diritti di rappresentanza degli O.P.P.C., seconda istanza nella procedura di conciliazione di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i. che avverrà con le stesse modalità previste per la prima istanza; la relativa procedura dovrà concludersi entro 30 giorni.

Articolo 18

Organismi paritetici provinciali/o di bacino Confapi (O.P.P.C.)

1. La costituzione degli OPPC è individuata di norma a livello provinciale salvo che a livello regionale le Parti definiscano organismi equivalenti con diversi ambiti territoriali di competenza. Gli OPPC saranno costituiti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. Gli O.P.P.C. sono composti da 2 rappresentanti per ognuna delle organizzazioni sindacali e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Tali organismi svolgono l'attività nell'ambito del coordinamento dell'O.P.R.C..
2. Gli O.P.P.C. svolgono i seguenti compiti:
- a. promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
 - b. proporre all'O.P.R.C. i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.;
 - c. ricevere i verbali con l'indicazione del R.L.S. eletto e trasmettere al O.P.R.C. l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
 - d. ricevere le designazioni degli R.L.S.T. da parte delle Organizzazioni Sindacali regionali;
 - e. svolgere le funzioni di organismo di prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 51, comma 2 del D.Lgs. n. 81/20082008 e s.m.i.; in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P.C. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.
 - f. redigere motivato verbale dell'esame e delle decisioni.

- g. esaurire l'esame del ricorso entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'organismo; Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'O.P.R.C., preventivamente al ricorso alla Magistratura, con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) s'impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Articolo 19

Formalità delle riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.C.C.

1. Le riunioni degli O.P.R.C. e degli O.P.P.C. saranno valide a condizione che sia presente ciascuna delle Associazioni/Organizzazioni firmatarie del presente accordo e le decisioni dovranno essere prese di comune accordo. In caso di inerzia protratta per oltre 60 giorni le funzioni verranno esercitate dall'organismo immediatamente superiore.
2. Qualora la contrattazione nazionale di categoria preveda organismi paritetici con funzioni inerenti la salute, la sicurezza sul lavoro, le associazioni/organizzazioni firmatarie del presente accordo si impegnano ad intervenire affinché le parti stipulanti i CCNL armonizzino tali organismi al presente accordo.

Articolo 20

Disposizioni Finali

1. Gli organismi paritetici (O.P.N.C.; O.P.R.C.; O.P.P.C.) hanno una durata di tre anni.
2. In caso di mancanza transitoria degli OPPC le funzioni verranno svolte dall' O.P.R.C. con le modalità dallo stesso definite
3. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31/12/2014 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Articolo 21

Rapporti con L'INAIL in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il mese di dicembre 2011 per la definizione di un avviso comune volto a disciplinare i rapporti delle Parti stesse nell'ambito dei comitati tripartiti operanti presso l'INAIL nonché per condividere le posizioni relative alla funzionalità del Fondo ex art. 52 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.l..

Articolo 22

Verifica

1. Le Parti, entro il 30/06/2012 esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo.
2. Le parti sottoscrittrici si impegnano a far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
3. In caso della sottoscrizione di accordi interconfederali che determinino un equilibrio complessivo diverso o in caso di modificazioni normative e regolamentari, le parti si impegnano ad incontrarsi per l'adeguamento del presente accordo.

CONFAPU
Stefano Geronzi
Domenico
P. Russo
Alessandro Cullucchi
M. R. L.

CGIL
Stallini
Raffaello Jole
Stefano Jole

CISL
P. P. P.
Luigi P. P.

UIL
P. P. P.
G. P. P.

ALLEGATO 19

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL
IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA

Addì, 26 luglio 2016

TRA

la

Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - CONFAPI

e

Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL

Unione Italiana del Lavoro - UIL

Premesso che

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 20 aprile 2012 hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rappresentanza, definendo i criteri generali per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e le modalità di approvazione, efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e aziendali;

- è interesse comune di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL definire pattiziamente le regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese;

- è intendimento delle Parti addivenire a un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato su regole comuni e condivise che si basi sulla misurazione e certificazione delle organizzazioni sindacali;

- le Parti intendono, col presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Tenuto conto che

- Le disposizioni previste dalla presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte;

- nuove adesioni da parte di organizzazioni sindacali alla presente intesa sono realizzabili attraverso formale e sostanziale della stessa con la sottoscritta parte datoriale, previa verifica con le sottoscritte Parti sindacali;

- i soggetti aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriale, sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte Parti o dalle loro organizzazioni di categoria, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi;

= la richiesta di adesione da parte di organizzazioni sindacali e datoriali deve essere inviata, con annesso statuto e atto costitutivo, a tutte le Parti firmatarie dell'accordo del 20 aprile 2012

Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL stabiliscono quanto segue

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali firmatarie e aderenti alla presente intesa, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo CCNL individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due Parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

CONFAPI, CGIL, CISL, UIL, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno, attraverso anche una verifica con l'INPS, a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL o altro Ente terzo.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione

della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla CONFAPI e al CNEL o altro Ente terzo.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti.

Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo - d'intesa tra le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Accordo - al CNEL, o altro Ente terzo, che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL o altro Ente terzo.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette - successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data 15 dicembre di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL- ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Effettuata la ponderazione, il CNEL, o altro Ente terzo, comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo i dati di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativi ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà territoriali ambiti della contrattazione di secondo livello.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL, o altro Ente terzo;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le Parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

Inoltre, le Parti firmatarie del presente Accordo, in ordine alla piena e compiuta messa a regime di un uniforme sistema di Bilateralità Confederale del settore, introdurranno, previo apposito regolamento, ulteriori criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda.

Le Parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della R.S.A., l'eventuale passaggio alle R.S.U. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della R.S.U. in carica fino alla costituzione della nuova R.S.U., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
Premessa

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove R.S.U. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione.

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due

anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma 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 R.S.U. ove validamente esistente.

2. *Composizione*

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed 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, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. *Numero dei componenti*

Il numero dei componenti la R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. *Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.*

I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti della R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei confronti delle associazioni sindacali dal CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le Parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indio, singolarmente o congiuntamente, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti al presente Accordo.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo.

Le R.S.U. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie al presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della

legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U..

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

Sezione terza: disciplina della elezione della R. S. U.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo 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.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente Accordo;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

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.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

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.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) 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 nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È 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 non oltre le 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 interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, 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 scrivendo 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.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno il giorno prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto II, parte terza, 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 precedente punto 14, 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 plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., 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

Al fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

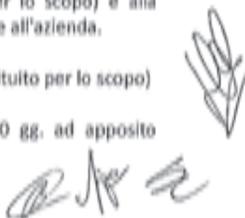
La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni 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, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

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 ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito



Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della 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 l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA, AZIENDALE E TERRITORIALE

A) Contrattazione collettiva nazionale di categoria

Sono soggetti titolati alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, o che ad esso abbiano aderito secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL, o da altro Ente terzo.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Al fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle Parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

B) Contrattazione collettiva territoriale

I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione ed è elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti dal presente Accordo.

I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alla parte datoriale preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

C) Contrattazione aziendale

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente Accordo, o che ad esso abbiano formalmente ed espressamente aderito, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo, fermo restando la possibilità che i CCNL di categoria prevedano ulteriori forme di coinvolgimento dei lavoratori.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analogo funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

**PARTE QUARTA:
DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO
E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO**

Le Parti firmatarie del presente Accordo convergono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le Parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le Parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

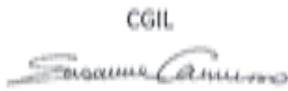
Viene istituito, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, stabilire eventuali interpretazioni autentiche dei commi contenuti, nonché garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confapi e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità. La Commissione è nominata per un triennio ed è convocata a richiesta di una delle Parti che la compongono.

Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFAPI


CGIL


CISL


UIL


ALLEGATO 20

ACCORDO INTERCONFEDERALE

Addi, 26 luglio 2016

Tra

CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata

e

CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CISL, Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori

UIL, Unione Italiana del Lavoro

Premesso che

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo Interconfederale in materia di Rappresentanza di cui all'Allegato I, parte integrante della presente intesa.
- Le Parti riaffermano la centralità del comparto delle Pmi, da sempre struttura portante del sistema produttivo e dei servizi del Paese, irrinunciabile motore della ripresa economica in particolar modo nell'attuale contesto socio-economico.
- Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle Pmi e dei lavoratori del comparto industriale e dei servizi alle imprese, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le



retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

convengono e sottoscrivono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.
- Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi. Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.
- Le Parti confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.
- Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.
- Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

IL MODELLO CONTRATTUALE

- Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.



2

- Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

- Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni - tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.



Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali. Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che



disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo

PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del *welfare contrattuale* in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- i concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non agglungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).



PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

- Promuovere le HPWP; le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
- Selezione mirata del personale;
- Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
- Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
- Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Pollfunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione della parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita

complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

IL RAPPORTO DI LAVORO

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art.3 L.223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dal CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo



dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di qualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

APPALTI

Con il Nuovo Codice degli Appalti Pubblici, introdotto con il "Decreto legislativo 18.04.2016 n. 50", sono entrate nel nostro ordinamento norme che fanno della domanda pubblica e degli investimenti pubblici leve fondamentali per la politica industriale e l'apertura dei mercati alle piccole e medie imprese.

Strumenti di attuazione di questa strategia sono il ricorso al criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEV), le procedure di aggiudicazione trasparenti ed aperte come i bandi di gara, i processi di qualificazione sia delle imprese che delle stazioni appaltanti.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ribadiscono l'importanza di questo impianto legislativo e di questi strumenti e la necessità di una loro coerente applicazione. Per questo vanno respinti i tentativi in corso di bloccare il processo di riforma degli appalti che da più parti stanno venendo avanti, a partire dalla richiesta di aumentare il ricorso alle soglie per i massimi ribassi e alle deroghe per non ricorrere ai bandi di gara.

Le parti si adopereranno al fine di garantire la piena e trasparente applicazione delle nuove disposizioni vigenti, anche nell'obiettivo comune di garantire un miglior accesso ed una più ampia

partecipazione delle PMI negli appalti pubblici, utilizzando a pieno tutti gli strumenti offerti dal nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Le parti si impegnano altresì, anche in forma congiunta, a monitorare il processo di attuazione decisivo soprattutto nel corso del primo anno, a denunciare i tentativi di blocco degli investimenti pubblici al fine di stravolgere le nuove norme e ad interloquire con le autorità di regolazione, le Istituzioni locali e regionali.

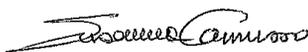
Infine, verranno valutate iniziative comuni nei confronti delle Regioni per monitorare le iniziative di utilizzo dei fondi strutturali europei, i progetti di sviluppo e utilizzo delle risorse presentati, le loro ricadute su occupazione e piccole e medie imprese.

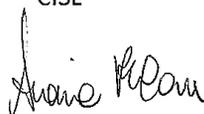
LA BILATERALITA'

- Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.
- Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.
- Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.
- Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.
- La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.
- Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.
- Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:
- previdenza complementare;

- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;
- Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.
- Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie la separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.
- Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi. Tali soggetti non dovranno avere interessi in attività connesse - per effetto di nomina e/o designazione - in altri enti e/o organismi bilaterali che configurino conflitto di interessi e/o ambiti di intervento in sovrapposizione o concorrenza.
- E' obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

CONFAPI


CGIL


CISL


UIL


ALLEGATO 21

ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO ARTT. 43 E 45 D.LGS. 81/2015

Add, 22 dicembre 2016 in Roma

tra
CONFAPI
e
CGIL
CISL
UIL

premesso che:

- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha disciplinato all'art. 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'art. 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'art. 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 ordinarie, 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. 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 81/2015 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 ed il protocollo di formazione (art. 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 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	
1° anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
2° anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
3° anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
4° 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 del 2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed 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 tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n.81/2015, i contratti di apprendistato di cui ai punti precedenti possono fare riferimento, ove non ancora oggetto di una specifica regolamentazione da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dagli stessi;

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.

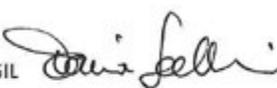
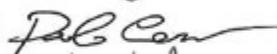
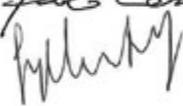
Le Parti si danno, altresì, conclusivamente atto che l'accordo è cedevole rispetto a eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale sulla medesima materia.

In allegato tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFAPI



CGIL 
CISL 
UIL 



anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
1°	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>
2°	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>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. 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>
3°	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>
4°	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<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>

ALLEGATO 22

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFAPI E CGIL, CISL E UIL PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

In data 23 luglio 2012, in Roma presso la sede di Confapi in via del Plebiscito n. 112, si sono riunite le seguenti parti:

- CONFAPI – CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA PRIVATA
- e
- C.G.I.L. – CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO
- C.I.S.L. – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI
- U.I.L. – UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Premesso che il sistema della bilateralità rappresenta, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, una importante e qualificante risposta alle esigenze di una gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese;

Ritenuto opportuno avviare il coordinamento degli strumenti della bilateralità nella prospettiva di ottimizzarne la portata al servizio dei lavoratori e delle imprese;

Vista la legge 28 giugno 2012 n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

Atteso che, con il presente Accordo Interconfederale, le Parti intendono implementare e coordinare l'attività degli strumenti bilaterali operanti nell'ambito del sistema Confapi a favore dei lavoratori e delle PMI con riferimento alle problematiche connesse a:

- interventi e servizi per lo sviluppo dell'apprendistato professionalizzante, del welfare integrativo, del sostegno alla contrattazione settoriale e di secondo livello con il supporto di ENFEA;
- Formazione permanente e continua riconducibile al FAPI;
- Previdenza Complementare riconducibile al Fondo intercategoriale FONDAPI;
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro riconducibile all'OPNC;
- Valorizzazione, nell'ambito della peculiare gestione settoriale, del sistema delle Casse edili-Edilcasse
- Sanità integrativa nell'ambito dello specifico Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa - SANAPI – da costituirsi nell'ambito di specifico Accordo interconfederale.

Le Parti individuano in ENFEA l'ente bilaterale deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese per l'attivazione ed il sostegno finanziario al Fondo Sostegno al Reddito, agli strumenti bilaterali in materia di apprendistato, di Osservatorio della contrattazione svolta dalle Parti, di Osservatorio del lavoro e sue articolazioni settoriali e territoriali, di welfare integrativo contrattuale e ogni altra ulteriore attività concordata dalle Parti firmatarie. A tal proposito ENFEA si doterà di una gestione amministrativa costituita

Accordo Interconfederale CONFAPI – CGIL, CISL, UIL per lo sviluppo delle relazioni industriali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali - Roma 23 luglio 2012

1

da singoli Fondi a gestione separata per singola attività, adottando appositi regolamenti di funzionamento degli stessi al fine di realizzare ottimali condizioni di funzionamento dei vari filoni di attività individuati.

In relazione alle richiamate funzioni, con il presente Accordo Interconfederale, le Parti Istituiscono presso E.N.F.E.A. il "Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi", d'ora innanzi definito "Fondo Bilateralità" la cui amministrazione è affidata agli organi di amministrazione di E.N.F.E.A. nell'ambito di apposite **Gestioni Separate** la cui regolamentazione viene indicata dalle Parti con apposita Intesa Applicativa del presente Accordo Interconfederale.

Il Fondo Bilateralità sarà alimentato da:

- a) versamenti delle imprese in ottemperanza ai dispositivi del presente Accordo Interconfederale nella misura e con le modalità da definirsi nelle intese applicative;
- b) versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
- c) ogni altro versamento individuato dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;

La contrattazione nazionale di categoria potrà prevedere inoltre eventuali ulteriori versamenti a carico delle imprese ad integrazione dei servizi resi ai lavoratori e alle imprese.

Le Parti con il presente Accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo dei servizi erogati dagli strumenti bilaterali e a tale scopo istituiscono presso ENFEA l'"Osservatorio della contrattazione e del lavoro" composto in forma paritetica e bilaterale da due rappresentanti per ciascuna parte sindacale e da un corrispondente numero di rappresentanti per la parte datoriale e che si articolerà su tre linee di intervento rispettivamente riconducibili:

- a) all'Osservatorio del lavoro nelle PMI,
- b) all'Osservatorio contrattuale,
- c) all'Osservatorio della bilateralità.

Con il presente Accordo Interconfederale le Parti ribadiscono il valore strumentale e di servizio degli enti bilaterali operanti a favore dei lavoratori e delle PMI operanti nel sistema Confapi e, a tal proposito, convengono sulla opportunità di garantire la massima cooperazione tra gli stessi in una prospettiva di razionalizzazione delle funzioni e di economicità di gestione, fatta salva comunque la specifica attività dei singoli Comitati di monitoraggio e Indirizzo costituiti dalle Parti Istitutive dei singoli Enti..

In questo contesto è istituito e opererà presso ENFEA il "Comitato di coordinamento degli enti bilaterali" istituiti nell'ambito del sistema di rappresentanza Confapi.

Al Comitato di Coordinamento parteciperanno:

- un rappresentante di ogni organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo ed un corrispondente numero di rappresentanti espressi da Confapi;

Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL per lo sviluppo delle relazioni industriali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali - Roma 23 luglio 2012

- I presidenti e i vice presidenti, o loro delegati, degli enti bilaterali FAPI, FONDAPI, ENFEA, SANAPI, nonché i coordinatori dell'OPNC e di ogni altro ente bilaterale operante a livello nazionale e riconducibile alla rappresentanza Confapi - CGIL, CISL, UIL.

In questo quadro con il presente Accordo Interconfederale le Parti convengono che per meglio rispondere alle esigenze organizzative e logistiche dell'attività svolta da ENFEA e dagli organismi operanti presso lo stesso, l'ente si strutturi su scala nazionale garantendo una presenza regionale mediante articolazioni e/o Enti Bilaterali Regionali costituiti in forma paritetica e bilaterale e dotati di sportelli operativi utilizzando la rete organizzativa espressione delle Parti Sociali.

Per il funzionamento delle Articolazioni Regionali e/o degli Enti Bilaterali Regionali di ENFEA e degli sportelli territoriali le Parti convengono che l'organo amministrativo di ENFEA adotti uno schema di convenzione, condiviso dalle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e da sottoscrivere fra ENFEA e soggetti attuatori degli interventi.

Le Parti sociali firmatarie del presente Accordo dovranno altresì attivare e sottoscrivere apposita convenzione con l'INPS per la definizione delle modalità di incasso delle quote da versare a cura delle imprese che applicano i CCNL del sistema CONFAPI a seguito del recepimento delle presenti intese.

Nella prospettiva di un avvio e consolidamento del sistema bilaterale per la gestione degli interventi di cui al presente Accordo Interconfederale e delle intese che ne deriveranno, le Parti convengono di avviare una operatività degli strumenti bilaterali di cui al presente Accordo Interconfederale in due fasi di cui, la prima, di avvio e finalizzata alla sperimentazione del nuovo sistema di bilateralità sarà gestita dalle Parti Nazionali a livello Interconfederale e la fase successiva, da avviarsi non oltre il 31.12.2014 sarà finalizzata al consolidamento e sviluppo del sistema bilaterale mediante decentramento organizzativo, amministrativo e funzionale avendo cura di garantire il massimo coinvolgimento e partecipazione dei livelli territoriali e settoriali di rappresentanza delle Parti stesse.

In questa prospettiva le Parti convengono di procedere entro il 31.12.2013 ad una verifica dello stato di attuazione degli interventi previsti dal presente Accordo Interconfederale al fine di adottare ogni utile azione per garantire la puntuale realizzazione delle attività programmate.

Le predette due fasi si realizzeranno sulla base del programma operativo nonché sulle risorse da destinare allo sviluppo delle attività bilaterali definite dalle Parti con apposita intesa applicativa da sottoscrivere entro il 31.12.2012 garantendo la salvaguardia della peculiarità del sistema delle casse edili.

A tal proposito ENFEA adotterà i necessari provvedimenti per procedere quanto prima ad apportare le modifiche statutarie necessarie a rendere operative le presenti intese.

Considerata inoltre la complessità delle problematiche introdotte dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" le Parti convengono di procedere ad un approfondimento rispetto ai possibili riflessi sul modello di bilateralità al fine di definire una soluzione operativa entro il 31.12.2012.

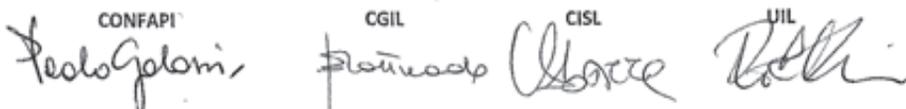
Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL per lo sviluppo delle relazioni industriali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali - Roma 23 luglio 2012

Le Parti si impegnano a far recepire il presente Accordo Interconfederale e le Intese applicative che ne conseguono nei contratti nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni espressione delle Parti stesse entro il 31.01.2013.

In modo particolare i CCNL faranno propri i seguenti ultimi quattro capoversi:

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.
2. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.
3. A far data dal recepimento nei singoli CCNL dei contenuti del presente Accordo Interconfederale, le imprese dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo nella misura stabilita dall'intesa attuativa del presente Accordo che sarà recepita dai singoli CCNL.
4. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento retributivo di cui al punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.

Roma, 23 luglio 2012

CONFAPI
CGIL
CISL
UIL


ALLEGATO 23

INTESA APPLICATIVA PER LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI SINDACALI E LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI STRUMENTI BILATERALI

Addì, 28 dicembre 2012

tra

CONFAPI – CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA

e

C.G.I.L. - CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO

C.I.S.L. - CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI

U.I.L. - UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

- Premesso che in data 20 settembre 2011 è stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza in Ambito Lavorativo e sulla pariteticità;
- Premesso che in data 23 luglio 2012 è stato sottoscritto l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali;
- Premesso che in data 28 dicembre 2012 è stato definito l'Accordo Interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL per la costituzione del Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa – SANAPI.

Atteso che il Fondo Sicurezza PMI CONFAPI sarà alimentato da:

- a) da proventi derivanti dai versamenti delle aziende nelle forme e nei termini stabiliti dall'Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011 e dalla contrattazione, avendo cura di definire una gestione separata delle risorse, tenendo in particolar modo conto di quanto disposto – per finalità e quantità - all'Art.16, comma 2, lettere a. b. c., dell'Accordo suddetto;
- b) dai proventi del Fondo ex art 52 del D. Lgs. n°81/2008 s.m.l., come previsto all'art.16, comma 2, lett. c, dell' Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011;
- c) da proventi derivanti da iniziative sociali;
- d) da ogni altro introito derivante da contributi pubblici o privati.

Atteso che il Fondo Sviluppo Bilateralità sarà alimentato da:

- a) versamenti delle imprese in ottemperanza ai dispositivi del presente Accordo Interconfederale nella misura, finalità e con le modalità definite all'atto della firma di questo Accordo;
- b) versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dal presente Accordo Interconfederale;
- c) ogni altro versamento disposto dalle Parti Sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;



- d) I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nel recepire la presente intesa interconfederale, potranno prevedere ulteriori versamenti per aumentare le finalità dell'Accordo Interconfederale e/o da loro definite.

Atteso che il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa - SANAPI sarà alimentato da versamenti delle imprese così come definito dall'Accordo Interconfederale del 28 dicembre 2012.

Ritenuto che per le peculiarità delle micro, piccole e medie imprese si rende necessario individuare strumenti adeguati nell'ambito della contrattazione di I e II livello;

Valutato che con l'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro le parti hanno inteso individuare un ambito bilaterale paritetico all'interno del quale analizzare le problematiche connesse al mondo delle PMI e formulare proposte di intervento;

In attuazione della Direttiva del Presidente del Consiglio del 4 maggio 2010, che ha recepito la direttiva europea "Small Business Act" per l'Europa, nonché della Legge 11 novembre 2011, n. 180 "Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle Imprese" si ritiene opportuno promuovere e favorire azioni di sostegno e appositi provvedimenti a sostegno delle micro, piccole e medie imprese con l'obiettivo di favorirne il loro sviluppo.

Tutto ciò premesso e considerato fra le Parti si conviene quanto segue:

1. La misura del versamento dovuto a carico delle aziende o unità produttive associate al sistema Confapi e/o che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa al "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI" in ragione d'anno è così stabilita:
 - a. dal versamento del contributo sicurezza dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella misura di euro 18,00 per ciascun lavoratore;
 - b. dal versamento di euro 6,00 dovuto dalle aziende per ciascun lavoratore da parte delle rimanenti aziende.
2. La misura del versamento dovuto dalle imprese al "Fondo Sviluppo Bilateralità PMI Confapi" in ragione d'anno è così stabilita:
 - a. quota destinata all'attività per lo sviluppo dell'Apprendistato pari a € 6,00 per ciascun lavoratore a tempo pieno e pari a € 3,00 per ciascun lavoratore part time fino a 20 ore, a carico delle aziende;
 - b. quota destinata al "Fondo Sostegno al Reddito", quale strumento di welfare, integrativo degli strumenti previsti per legge, fissata in euro 28,00 per ciascun lavoratore a carico delle aziende, la cui destinazione è definita con apposito regolamento convenuto tra le parti firmatarie della presente intesa, mentre le eventuali intese economiche aggiuntive definite nei singoli CCNL, potranno essere destinate a cura dalla singole categorie;

- c. quota destinata all'Osservatorio della Contrattazione e del Lavoro di cui:
- quota destinata al sostegno e allo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali, all'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché alla contrattazione territoriale di secondo livello, pari a complessivi € 8,00 per ciascun lavoratore, a carico delle aziende in applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 aprile 2012 in materia di rappresentanza e di quanto convenuto nei singoli CCNL;
 - quota destinata per ulteriori attività correlate, per ciascun lavoratore pari a € 12,00 a carico delle imprese, assorbenti le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;
3. La misura del versamento dovuto dalle imprese al Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa - SANAPI in ragione d'anno è stabilita nella misura di euro 120,00 annui per ciascun lavoratore a carico dell'azienda;
4. Il versamento delle somme sopra esposte avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di tre specifiche convenzioni da sottoscrivere con l'INPS per l'affidamento allo stesso Istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS.
5. Ai sensi della normativa vigente e degli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi e CGIL - CISL - UIL, le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.
6. I trattamenti previsti dalla bilateralità nazionale e di secondo livello, sono quindi vincolanti, per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.
7. A far data dal recepimento dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e della presente Intesa Applicativa nei CCNL del sistema Confapi, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi, per ciascuna mensilità.
8. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità Confapi ed in regola con i versamenti, l'elemento retributivo aggiuntivo di cui al punto 7 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto, non va versato.
9. Nell'ambito dell'Osservatorio della contrattazione e del lavoro, istituito presso ENFEA in attuazione dell'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 di cui in premessa, si conviene di procedere ad una valutazione delle possibili iniziative tese a sviluppare azioni ed interventi per



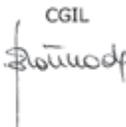
l'adattamento degli strumenti e degli istituti contrattuali alle esigenze dimensionali delle micro, piccole e medie imprese.

10. Sono escluse dai versamenti di cui alla presente intesa le imprese che applicano il CCNL del settore edile Confapi in quanto i servizi erogati dal sistema della bilateralità sono garantiti dal sistema delle Casse Edili / Edilcasse.

11. Le parti firmatarie, si impegnano a far recepire la presente intesa applicativa nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni espressione delle parti stesse entro il 29 marzo 2013.

Roma, 30-01-2013

CONFAPI


CGIL


CISL


UIL


ALLEGATO 24

Addi 26 luglio 2016, in Roma

Tra

CONFAPI

e

CGIL CISL UIL

premesso

- che le Parti in considerazione dei contenuti della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e dal successivo Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze del 25 marzo 2016;
- che il suddetto Decreto 25 marzo 2016 prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale sulla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale

convengono

che l'allegato accordo quadro territoriale, con carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e pertanto per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Nel definire il presente accordo, le Parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016

Le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione e ad effettuare in tempi congrui una valutazione complessiva della sua applicazione, anche sulla base dei rapporti che saranno effettuati dai territori.

CONFAPI



CGIL



CISL



UIL



Addì, _____ 2016

Tra

(Associazione CONFAPI) rappresentata da _____

e

CGIL (provinciale/ regionale), rappresentata da _____

CISL (provinciale/ regionale), rappresentata da _____

UIL (provinciale/ regionale), rappresentata da _____

visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

premesso che

con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze del 25 marzo 2016, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi del citato art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

con la Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono intervenuti su quanto disposto dal decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL hanno stipulato in data 26 luglio 2016 un accordo interconfederale quadro di riferimento per la definizione di accordi territoriali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini che saranno indicate dalle Amministrazioni competenti;

considerato altresì

che le Parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, la contrattazione collettiva di 2° livello con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016,

Si conviene quanto segue

1. le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confapi, aventi sede legale e/o operativa nella città di (o nelle provincie di _____ / o nella regione _____), nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), in caso di stipula di accordi aziendali con le organizzazioni territoriali di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi all'attuazione delle normative di cui in premessa, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, si avvalgono dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confapi aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;

2. in alternativa al punto precedente, le imprese associate (o che conferiscono espresso mandato alle associazioni aderenti al sistema di rappresentanza di Confapi aventi competenza sindacale) nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA) per poter applicare l'agevolazione fiscale prevista dal decreto 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo territoriale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/provincia/regione;

3. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016, che sia allega al presente accordo. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente di ritenere essenziale, come previsto nella Circolare n. 28/E del 15/06/2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al trattamento fiscale agevolato venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale) attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;

4. pertanto le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o comunque nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 3;

5. le imprese associate che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verrà precisato: a) il periodo di riferimento; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima del valore annuo medio pro capite del premio (sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25/03/2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla succitata Circolare n. 28/E;

6. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire ai lavoratori, l'impresa tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove essa insiste valuterà in particolare le eventuali iniziative in materia poste in essere anche autonomamente dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale. Al fine di determinare un indirizzo generale corrispondente all'esigenza di offrire prestazioni di welfare aventi finalità



di rilevanza sociale le Parti territoriali potranno avvalersi di indicazioni fornite da Enfea la quale tramite le sue articolazioni territoriali potrà rivestire un ruolo di coordinamento e monitoraggio.

7. al fine di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25/03/2016 e dalla Circolare n. 28/E;

8. la comunicazione di cui al punto 5 verrà tempestivamente trasmessa dall'impresa contemporaneamente al comitato di cui al successivo punto 9;

9. le Parti firmatarie del presente accordo territoriale istituiranno un comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriale firmatarie che avrà il compito di:
a) esaminare la conformità al presente accordo della comunicazione trasmessa ai sensi del punto 5; b) valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale anche ai fini di quanto previsto al successivo punto 11. Il comitato effettuerà l'esame di cui alla precedente lett. a) entro 10 giorni dall'invio della comunicazione di cui al punto 5.

10. l'impresa che applica il presente accordo ai sensi del punto 2, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al comitato di cui al punto 9;

11. il comitato di cui al punto 9 provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'accordo stesso.

12. le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

13. il presente accordo ha durata 24 mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Letto, confermato e sottoscritto

ALLEGATO 25

Verbale di Accordo

In relazione a quanto stabilito nel CCNL Unionmeccanica Confapi e Fiom Cgil sottoscritto in data 29 luglio 2013, capitolo VII art.53 – Congedi parentali.

Premesso che

- nel CCNL Unionmeccanica Confapi del 29 luglio 2013 sono state recepite le disposizioni previste dall'art.1, comma 339, della legge n. 228/2012 – fruizione del congedo parentale su base oraria – riguardanti l'adeguamento della normativa nazionale in materia di congedo parentale alla Direttiva 2010/18/UE;
- le parti, al fine di definire le modalità di fruizione su base oraria dei congedi parentali, con la nota a verbale di cui all'art.53 del CCNL 29 luglio 2013 si sono impegnate a svolgere le necessarie verifiche e che tali verifiche si sono positivamente concluse.

Unionmeccanica Confapi nella persona del Presidente Gianpiero Cozzo

e

la Fiom Cgil nelle persone di Michela Spera e Canio Calitri

concordano quanto segue

- 1) le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- 2) la fruizione oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a un minimo di due ore, riproporzionate per i rapporti di lavoro part-time;
- 3) la fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad una giornata lavorativa;
- 4) ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva e indicando:
 - a) la durata del periodo richiesto;
 - b) il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo;
 - c) il calendario del frazionamento a ore richiesto nel periodo;
- 5) nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro e a presentare richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio della fruizione ad ore del congedo parentale;
- 6) i criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile alla singola giornata lavorativa sono i seguenti:
 - a) stante la frazionabilità massima stabilita in gruppi di due ore e la programmazione di una fruizione minima di otto ore al mese, i criteri restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo dell'indennità dovuta su giornata piena di 8 ore che rappresenta l'ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di otto ore giornaliera per cinque giorni la settimana)
 - b) il monte orario che rientra nelle disponibilità della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore, alle condizioni indicate dal presente accordo, e relativo a sei mesi di congedo verrà effettuato come segue: 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 x 6 mesi = 1.044 ore totali di congedo parentale;



- c) ogni ora di congedo fruita dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verrà detratta dal monte ore come sopra determinato;
- d) il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173), della retribuzione media globale mensile riferita alla percentuali di legge;

7) qualora, per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, malattia del bambino e di conseguenza una diversa programmazione delle modalità di utilizzo dei congedi parentali, ricorso agli ammortizzatori sociali, ect.), l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese 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.

Le parti si danno atto che le disposizioni definite con il presente accordo hanno carattere sperimentale, impegnandosi a recepire eventuali chiarimenti e disposizioni relativi a quanto normato dal presente accordo da parte degli organi competenti.

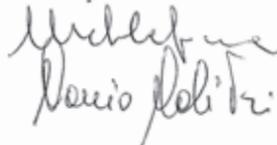
Unionmeccanica Confapi

Gianpiere Cozzani


Roma 15 aprile 2015

Fiom Cgil

Michela Spera Canio Calitri



Spett. Direzione Aziendale
.....
.....

Spett. Direzione INPS
.....
.....

Oggetto: Schema di domanda di congedo parentale frazionato a ore

La/Il sottoscritto/a dipendente dell'azienda in indirizzo chiede di poter usufruire nel periodo dal al del mese di del congedo parentale pari a (numero) giorni anche fruibili a ore

Firma del dipendente

.....

li.....

calendario con frazionamento anche a ore del periodo richiesto

	data						
dalle h ...alle h...							

	data						
dalle h ...alle h...							

	data						
dalle h ...alle h...							

	data						
dalle h ...alle h...							

	data						
dalle h ...alle h...							

allegati:
certificato di nascita/dichiarazione sostitutiva

ALLEGATO 26

ACCORDO SULL'ENTE BILATERALE DEI METALMECCANICI PER I LAVORATORI DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA, ORAFA E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI - EBM

In data, 2 ottobre 2017

Unionmeccanica-Confapi, e Fim Fiom e Uilm confermano che, con la stipula del CCNL 3 Luglio 2017, la Governance dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici EBM per i lavoratori della piccola e media Industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione d'impianti, sarà esercitata congiuntamente da Unionmeccanica-Confapi in rappresentanza delle imprese e da Fim Fiom e Uilm in rappresentanza dei lavoratori, in base al principio di pariteticità.

A tal fine, concordano il percorso e lo svolgimento di tutti gli atti necessari, con riguardo all'integrazione delle parti istitutive dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici, alle modifiche dello Statuto, al nuovo assetto degli organi di amministrazione nella fase transitoria e all'adozione di quanto necessario per assicurarne l'operatività.

Pertanto, a far data dalla stipula del presente accordo, le parti si attiveranno presso gli organi dell'Ente bilaterale per la definizione di tutte le procedure e degli atti formali necessari nella fase transitoria:

- a definire la nuova composizione del Comitato Esecutivo in cui dovranno essere presenti, oltre a tre rappresentanti per le imprese e un rappresentante per ciascuna sigla sindacale Fim, Fiom, Uilm con facoltà di nominare un eventuale supplente;
- ad apportare le modifiche necessarie allo Statuto e al Regolamento dell'Ente bilaterale che recepiscono quanto previsto dal presente accordo e dal CCNL del 3 Luglio 2017.

Le parti convengono altresì di avviare, in osservanza degli adempimenti previsti dal CCNL, procedure elettorali a decorrere dal 1 gennaio 2018 e di svolgere in tempi congrui le elezioni dei componenti dell'Assemblea.

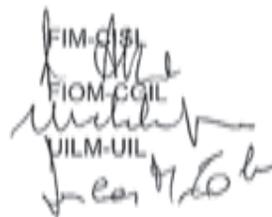
Le modalità di voto saranno definite dalle parti istitutive, successivamente al presente accordo, mediante la predisposizione di un regolamento elettorale che dovrà tenere conto delle esperienze già realizzate nei Fondi negoziali di categoria.

Unionmeccanica-Confapi e Fim Fiom e Uilm si impegnano, inoltre, a richiedere all'Ente bilaterale dei metalmeccanici di

1. adottare un codice etico e a realizzare il bilancio sociale assumendo quali valori di riferimento:
 - il rispetto e la tutela della dignità e della salute della persona;
 - la finalità mutualistica dell'assistenza integrativa;
 - l'affermazione dei principi di solidarietà e la promozione della partecipazione dei lavoratori;
 - la tutela contrattuale di tutti i lavoratori metalmeccanici e la tutela dei loro familiari in caso di malattia e di maggior bisogno, anche in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali o di mobilità/Naspi;
 - la funzione complementare e integrativa della sanità contrattuale rispetto alla sanità pubblica, con un'attenzione all'evoluzione dei bisogni assistenziali, della prevenzione, delle prestazioni e della loro effettività;
2. ad assumere i seguenti riferimenti per ciò che concerne il funzionamento dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici e la gestione delle risorse:

- equità, non discriminazione e rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori dell'Ente
- richiedere a fornitori e partner il rispetto dei principi di responsabilità e dei diritti e delle tutele contrattuali dei lavoratori;
- individuare comunemente un organismo di controllo esterno;
- trasparenza della gestione delle risorse, attraverso la pubblicazione dei bilanci e l'adozione del bilancio sociale;
- assicurare i requisiti di onorabilità, integrità e assenza di conflitti di interesse dei componenti degli organismi di amministrazione e controllo;
- rappresentare gli aderenti nei rapporti con enti e istituzioni;
- fornire la massima informazione agli aderenti sulle attività del fondo, promuovere le iniziative utili per il coinvolgimento degli aderenti e per lo sviluppo delle attività;
- garantire una stretta cooperazione tra le parti istitutive e gli organi del fondo per assicurare la coerenza tra gestione e indirizzi strategici, segnalando alle parti istitutive eventuali problemi e criticità al fine di individuare le opportune soluzioni.

UNIONMECCANICA-CONFAPI



FIM-CISL
FIOM-CGIL
UILM-UIL

ALLEGATO 27

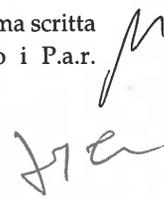
VERBALE DI INTESA

Unionmeccanica e Fim, Fiom, Uilm, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'articolo 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottato in sede aziendale.

Linee guida per l'applicazione dalla Banca delle ore solidale

1. La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonate in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.
2. L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.s.u. o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla privacy.
3. L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della Banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.
4. Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
5. Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.
6. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.
7. Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:
 - le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
 - il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruite e/o i P.a.r. accantonati in conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
 - l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
 - i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;





- le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- l'eventuale proroga dell'istituto;
- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruiti; in mancanza di regolamentazione aziendale, gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Roma, 9 aprile 2018

Unionmeccanic/ Confapi



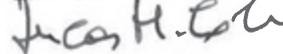
Fim-Cisl



Fiom-Cgil



Uilm-Uil



ALLEGATO 28

Dichiarazione comune di Fim-Fiom-Uilm a Unionmeccanica-Confapi relativa alle regole per l'elezione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende, in coerenza con l'Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011.

REGOLE PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Art. 1 Costituzione

In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 2 Durata

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della RSU i rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 Compiti

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni, e dal Ccnl.

Art. 4 Numero dei componenti

unità produttive fino a 15 dipendenti.

1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno

unità produttive oltre i 15 dipendenti

nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

1 RLS da 16 a 200 addetti

3 RLS da 201 a 1000 addetti

6 RLS oltre 1000 addetti

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la RSU sia pari a 3 componenti, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, non RSU, eletto con le medesime modalità.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dall'Accordo Interconfederale del 20 settembre 2011 gli RLS saranno individuati tra i componenti la RSU.

Art. 5 Monte ore

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

fino a 5 dipendenti	12 ore
da 6 a 15 dipendenti	30 ore
da 16 a 49 dipendenti	40 ore
da 50 a 100 dipendenti	50 ore
da 101 a 300 dipendenti	70 ore
da 301 a 1000 dipendenti	72 ore
oltre 1000 dipendenti	76 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.

Art. 6 Candidati

Il numero massimo dei candidati è la **somma** dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della RSU.

Art. 7 Elezioni

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 il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 RSU, e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento); il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8 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, salvo quanto previsto dal precedente art. 7 lettera b).

Art. 9 Sostituzioni

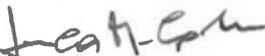
Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU.

Il presente Regolamento decorre dal 1° maggio 2018.

Roma, 9 aprile 2018

Fim 
Fiom 
Uilm 

ALLEGATO 29



**INTESA
SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

Confapi e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC/CES) siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "*Framework agreement on harassment and violence at work*", considerato che l'accordo si riferisce, tra gli altri, anche alle realtà lavorative che hanno a riferimento, in qualità di associazioni/organizzazioni di rappresentanza, rispettivamente la Confapi e CGIL, CISL, UIL, è volontà delle Parti attuare (ai sensi del punto 5) quanto previsto nell'articolato (facendo propria la traduzione del 25 gennaio 2016 dal titolo "*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*" - All. A di quest'Intesa).

Pertanto, Confapi e CGIL, CISL, UIL, intendendo applicare fattivamente quanto previsto, ritengono opportuno far già parte di questa Intesa il modello di Dichiarazione (ai sensi del punto 4), ribadendo che:

- ogni atto, prassi comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;
- gli atti, le prassi e/o i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia stata rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
- è necessario che vengano definite congiuntamente procedure minime da mettere in atto nel contesto lavorativo, qualora si verificano dei casi, ma anche interventi di prevenzione finalizzati ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, delle lavoratrici, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (ai sensi del punto 2)

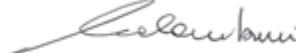
Confapi e Cgil, Cisl e Uil, credendo fortemente nei valori espressi in quest'Intesa, ancor più considerato il tema in oggetto, s'impegnano a darne un'ampia diffusione, a promuoverne l'applicazione, a partire dalla Dichiarazione (All. B) e da quanto in essa indicato all'interno delle diverse unità produttive.

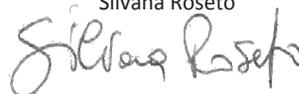
Inoltre, si impegnano a che vengano realizzati nelle realtà lavorative che hanno a riferimento le Parti che siglano questa Intesa, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro [RSPP, MC (ove previsto); RLS...], anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome ulteriori procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Confapi


CGIL
Franco Martini


CISL
Angelo Colombini


UIL
Silvana Roseto


ALLEGATO 30

Bozza Dichiarazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro

L'azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di _____ ritiene inaccettabile e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell'Intesa nazionale tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si stabilisce che “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 che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere portato a conoscenza dello scrivente al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente Dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo del 20 dicembre 2018.

Firma del datore di lavoro

ALLEGATO 31

Accordo di modifiche all'Accordo Interconfederale Cgil, Cisl, Uil e Confapi sulla rappresentanza del 26 luglio 2016

Addì 23 settembre 2019

tra

CONFAPI

e

CGIL CISL UIL

PREMESSO

che l'accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza al CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro);

che occorre individuare altri soggetti ai quali affidare le funzioni che l'Accordo Interconfederale aveva assegnato al CNEL, per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo;

che appare, inoltre, opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;

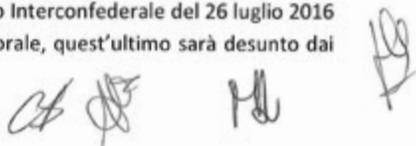
che, con l'occasione, le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte Prima di tale accordo

tutto ciò premesso

convengono che:

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
- 2) Le funzioni attribuite al CNEL, dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale).
- 3) A far data dall'anno 2020, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica avverrà fino alla data del 10 dicembre di ogni anno.

Pertanto, ferme restando le regole contenute nell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest'ultimo sarà desunto dai



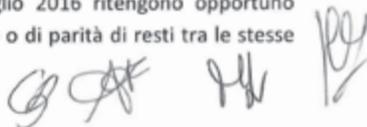
verbali delle elezioni delle RSU pervenuti al Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato Provinciale dei Garanti, entro il 20 gennaio dell'anno successivo. Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro invia i dati all'INPS per il tramite dell'apposito programma informatico.

- 4) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, previa apposita Convenzione con l'INPS, le organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall'Inps effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall'invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l'invio dell'Uniemens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.
- 5) Entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l'Inps provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 6) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l'Inps comunica via pec il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna organizzazione sindacale firmataria o aderente all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 7) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 8. Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola organizzazione, firmatarie o aderenti all'Accordo Interconfederale 26 luglio 2016, di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'Inps.
- 8) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del Lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confapi, da tutte le organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 3 contratti nazionali, di cui almeno 2 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di Confapi, come individuati in esecuzione dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 e della relativa Convenzione che sarà stipulata con Inps e INL.
- 9) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie delle Organizzazioni sindacali che hanno firmato e/o aderito all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 e successive modifiche, e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto

dall'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016. Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di Confapi e dal Presidente del Comitato.

- 10) Le Parti stabiliscono che i Comitati dei Garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a Confapi, hanno ottemperato alla comunicazione all'Inps delle deleghe sindacali attraverso gli Uniemens mensili. Sarà onere delle organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.
- 11) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell'anno 2021, le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all'anno 2020, e il dato dei voti delle elezioni delle RSU, relativo al triennio 10 dicembre 2020 / 10 dicembre 2017 potranno essere anche utilizzati per verificare le problematiche applicative dell'accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell'accordo.
- 12) che in ogni caso, esclusivamente per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, secondo quanto stabilito al punto 8, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2020 che al dato delle elezioni delle RSU validamente in carica al 10 dicembre 2020 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla sessione di lavori del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2021, le Organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016.
- 13) che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il Comitato di gestione di cui al punto 8 potrà procedere alla certificazione solo nel caso in cui il dato relativo agli iscritti sia stato raccolto con la partecipazione di un numero di imprese che risultano avere alle proprie dipendenze la metà dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Il numero complessivo dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro viene determinato sulla base delle informazioni fornite dall'Inps, relativamente alla media annuale dei lavoratori risultante nell'anno antecedente.

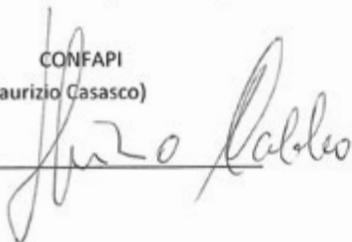
Ove la certificazione fosse effettuata il Comitato di Gestione provvederà ad informarne tutte le organizzazioni sindacali interessate.
- 14) Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, le adesioni all'Accordo Interconfederale, per essere utilmente prese in considerazione dovranno pervenire a Confapi entro il mese di settembre dell'anno precedente a quello della misurazione.
- 15) Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse



ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l'ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino presentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

Col termine "anzianità" deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.

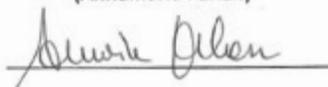
CONFAPI
(Maurizio Casasco)



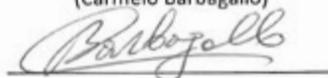
CGIL
(Maurizio Landini)



CISL
(Annamaria Furlan)



UIL
(Carmelo Barbagallo)



ALLEGATO 32COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

VERBALE DI INTESA

Unionmeccanica, unitamente a FIM, FIOM e UILM ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle imprese e dei lavoratori in una prospettiva strategica che intende diffondere la cultura della formazione e incentivare l'aggiornamento, il perfezionamento e lo sviluppo delle conoscenze e competenze professionali. Ciò risulta ancor più importante per affrontare le profonde trasformazioni dei processi produttivi derivanti dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative.

A tal fine Le Parti hanno introdotto un diritto alla formazione continua così come disciplinato dall'art. 61 - Formazione Continua - del CCNL per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazioni di impianti (di seguito anche "CCNL") sottoscritto in data 3 luglio 2017 tra Unionmeccanica e FIM, FIOM e UILM.

Per rendere effettivo questo diritto le Parti riconoscono l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività dell'impresa e la professionalità delle lavoratrici e lavoratori. A tal fine assume rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione della formazione intrapresa, per il quale risulta determinante la registrazione della formazione effettuata (allegato 1).

La Commissione Nazionale per la formazione professionale, costituita ai sensi del punto 1) del Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica disciplinata dal CCNL, ha individuato le azioni da sviluppare per incentivare l'attuazione del diritto alla formazione continua ed in particolare ha condiviso, a fini orientativi ed esemplificativi, le aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione nei settori ai cui si applica il CCNL.

Le aree tematiche (allegato 2) sono state individuate a partire dall'analisi delle esigenze formative dei territori.

Le aree tematiche e i percorsi formativi sono da considerarsi indicativi e non prescrittivi e sono articolati con l'obiettivo di favorire la predisposizione di iniziative dettagliate e funzionali allo sviluppo delle competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche e gestionali, sulla base del fabbisogno aziendale e territoriale. Tali competenze potranno essere sviluppate attraverso l'utilizzo di tutte le modalità di erogazione della formazione, in relazione alle caratteristiche delle lavoratrici e lavoratori coinvolti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, formazione in: aula, corsi interni o esterni all'azienda, autoapprendimento con FAD, *e-learning*, partecipazione a convegni-seminari, *workshop* interni o esterni all'azienda, *coaching*, *action learning*, affiancamento, *training on the job*.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le indicazioni della presente Intesa rappresentano uno strumento di orientamento a supporto sia dell'analisi del fabbisogno, sia del coinvolgimento di

tutti i lavoratori e saranno aggiornate in funzione delle esperienze che si realizzeranno, dell'evoluzione e dell'innovazione tecnologica, del processo produttivo e del lavoro.

Le Parti concordano che l'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione della presente Intesa è demandata anche alle Commissioni Territoriali per la formazione professionale.

Milano 29.07.2019

UNIONMECCANICA

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

REGISTRAZIONE INDIVIDUALE DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Nome e Cognome: _____		Codice lavoratore: _____	
INTERVENTO FORMATIVO / FORNITORE	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA LAVORATORE
	_____ ore Data _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	_____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE
	_____ ore Data _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	_____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE
	_____ ore Data _____	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> Aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, workshop <input type="checkbox"/> Action Learning	_____ FIRMA REFERENTE AZIENDALE
Totale ore: _____			

La presente scheda individuale di tracciabilità della formazione andrà replicata fino a concorrenza del monte ore formativo individuale.

COMPETENZE CHIAVE	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
Competenze trasversali	Area Soft skills	Public Speaking
		Leadership
		Gestione del tempo
		Team working e team building
		Negoziazione e gestione dei conflitti
		Problem solving e decisione making
		Lean Thinking
		Formare i formatori
		Comunicazione digitale (utilizzo social, web analytics, elaborazioni e presentazioni grafiche, etc.)
		La consapevolezza del ruolo e lo sviluppo delle competenze
		La gestione del denaro
		Interculturalità
		Conoscere il CCNL
		Conoscere la busta paga
	...	
	Area informatica	Programmi di videoscrittura
		Foglio elettronico
		Presentazioni
		Programmi di posta elettronica
		Database
		Project management per l'ICT
		Alfabetizzazione digitale (anche ai fini della fruizione degli istituti contrattuali: Ebm, Ebm Salute e Welfare contrattuale)
		...

Competenze linguistiche	Area lingue straniere	Base, intermedio, avanzato, business
		Comunicazione di base in lingua italiana per stranieri
		...
Competenze digitali	Area Industria 4.0	Tecnologie a servizio dell'Industria 4.0
		Introduzione alla tecnologia additiva (Stampa 3D)
		Big Data Analysis
		Cyber Security
		Come gestire la manutenzione
		Linguaggi di programmazione
		...
Competenze tecniche	Area Produzione	Progettazione integrata CAD-CAM
		Lettura del disegno tecnico
		Lettura del disegno elettrico
		Programmazione dei controlli numerici (PLC, MU, CNC, etc.)
		Elettronica
		Elettrotecnica
		Oleodinamica
		Pneumatica
		Tecniche di produzione (Metrologia, lettura schemi elettrici, processi di saldatura, movimentazioni materiali, controlli non distruttivi, etc.)
		Gestione tecnica e normativa di un cantiere
		Programmazione della produzione
		Approccio alla manutenzione preventiva e predittiva
		Organizzazione del posto di lavoro (5S, ergonomia, etc.)
		Impianti elettrici - gestione e manutenzione

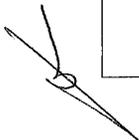
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Competenze gestionali		Impianti termoidraulici - gestione e manutenzione
		Normativa tecnica di settore
		La gestione dell'energia e le fonti rinnovabili
		...
	Area Contabilità e finanza	Strumenti e tecniche di analisi di bilancio
		Costruzione del budget
		Redazione del piano finanziario
		Pagamenti internazionali
		Fiscalità internazionali
		Bilancio per non addetti
		...
	Area amministrazione	Paghe e contributi
		Controllo di gestione
		Project e risk management
		Adempimenti fiscali
		Adempimenti doganali
		Privacy e GDPR
		Strumenti e tecniche dei processi formativi
		Welfare aziendale
		...
Area marketing e vendite	Gestire la relazione di vendita con efficacia	
	Customer care e assistenza post vendita	
	La gestione dei clienti attraverso piattaforme CRM	
	Social media marketing	
	Strumenti e tecniche SEO-SEM	

	Area qualità e ambiente	...
		Direttiva macchine
		Gestione del sistema della qualità (ISO 9001-2015; ISO 140001; ISO 450001; IAFT 16949, etc.)
		Cultura della qualità e i costi della non qualità
		...
	Area Produzione	Approccio alla Lean Production
		Approccio alla gestione Supply Chain
		Gestione delle merci (aree magazzino, aree di produzione)
		Visual management
		Change Management
		Il ruolo del capo intermedio
		...



JTC

[Handwritten signature]

ALLEGATO 33

VERBALE DI INTESA

Unionmeccanica e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, 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 11 dell'art 67 - 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, 26 maggio 2021

UNIONMECCANICA CONFAPI

FIM - CISL

FIOM - CGIL

UILM - UIL

Allegato 1

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 Rls, 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'Rspp 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 del Rls.
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il Formatore (anche l'Rspp), coadiuvato dal preposto e dall'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





APPENDICE

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**
26 MAGGIO 2021

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

[Statuto dei lavoratori]

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 27 maggio 1970, n. 131

TITOLO I

Della libertà e dignità del lavoratore

Articolo 1

Libertà di opinione

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2

Guardie giurate

1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e segg. del testo unico approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
3. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
4. In caso d'inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3

Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. ⁽²⁾
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
(¹)

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 23, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 con decorrenza dal 24 settembre 2015.

(2) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 5, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 con decorrenza dall' 8 ottobre 2016.

Articolo 5

Accertamenti sanitari

1. Sono vietati accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
2. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6

Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.⁽¹⁾

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

(1) Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro, in virtù dell'art. 6, D.M. 7 luglio 1996, n. 687.

Articolo 7

Sanzioni disciplinari

1. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.⁽¹⁾
2. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.^{(1) (2)}
3. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato^{(1) (2)}.
4. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.⁽³⁾
5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
6. Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare

può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. ⁽⁴⁾

(1) È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 1, 2 e 3, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro, (C. cost. 29-30 novembre 1982 sentenza, n. 204 G.U. 9 dicembre 1982, n. 338)

(2) È inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione (C. Cost. 18-26 maggio 1995, sentenza, n. 193 G.U. 31 maggio 1995, n. 23, s.s.)

(3) È costituzionalmente illegittimo l'art. 7, c. 2 e 3, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti (C. cost. 18-25 luglio 1989, sentenza, n. 427 G.U. 2 agosto 1989, n. 31, S.s.)

(4) In virtù dell'art.1, L. 28 giugno 2012, n. 92 (G.U. 3 luglio 2012, n. 153, S.O. n. 136), il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui al presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Articolo 8

Divieto di indagini sulle opinioni

1. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9

Tutela della salute e dell'integrità fisica

1. I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10

Lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma ⁽¹⁾.

(1) Le agevolazioni previste dal presente articolo sono estese a tutti coloro i quali frequentano i corsi di formazione professionale a norma dell'art. 13, L. 21 dicembre 1978, n. 845.

Articolo 11

Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa

1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva. ⁽¹⁾ ⁽²⁾

(1) La rubrica del presente articolo è stata così modificata dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni dalla L. 8 agosto 1992, n. 359.

(2) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 6 del D.L. 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni dalla L. 8 agosto 1992, n. 359.

Articolo 11

Attività culturali, ricreative e assistenziali

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Testo in vigore dal 11 giugno 1970 al 13 agosto 1992

Articolo 12

Istituti di patronato

1. Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13

Mansioni del lavoratore

1. L'art. 2103 c. c. è sostituito dal seguente:
“Il prestatore di lavoro 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. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo”.

TITOLO II

Della libertà sindacale

Articolo 14

Diritto di associazione e di attività sindacale

1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15

Atti discriminatori

1. È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
 - a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
 - b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. ⁽¹⁾

(1) Il presente comma prima modificato dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903, è stato, poi, così modificato dall'art. 4, D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216.

Articolo 16

Trattamenti economici collettivi discriminatori

1. È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.
2. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di 1 anno. ⁽¹⁾

(1) L'ufficio del pretore è stato soppresso dal D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 e le relative funzioni sono state trasferite all'ufficio del pubblico ministero presso il tribunale ordinario.

Articolo 17

Sindacati di comodo

1. È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori. ⁽¹⁾

(1) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale del presente articolo, sollevata dal Tribunale di Como in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, (C. cost. 26 gennaio 1990, sentenza, n. 30).

Articolo 18

Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo

1. Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente

articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.
4. Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.
5. Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato

motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

6. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.
7. Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.
8. Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore,

che occupa più di sessanta dipendenti.

9. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
10. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo. ⁽¹⁾
11. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
12. L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.
13. L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
14. Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. ⁽²⁾ ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾ ⁽⁶⁾

(1) Gli originari primi sei commi sono stati così sostituiti dall'art.1, L. 28 giugno 2012, n. 92 (G.U. 03 luglio 2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18 luglio 2012. Si riporta di seguito il testo vigente:

"1. Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

2. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

3. Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

4. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento

del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

5. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

6. La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.”.

(2) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 27 (recte: 24) della Costituzione, (C. Cost. 14-23 dicembre 1998, sentenza n. 420, G.U. 30 dicembre 1998, n. 52, S.s.)

(3) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 1 della L. 11 maggio 1990, n. 108.

(4) L'efficacia delle disposizioni di cui al presente articolo è stata prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo dall'art. 6 D.L. 31 dicembre 2007, n. 248 (G.U. 31 dicembre 2007, n. 302) come modificato dall'allegato alla L. 28 febbraio 2008, n. 31 (G.U. 29 febbraio 2008, n. 51, S.O. n. 47) con decorrenza dal 1° marzo 2008.

(5) Le parole “al quarto comma” sono state sostituite dalle parole “all'undicesimo comma”, in virtù dell'art. 1, L. 28 giugno 2012, n. 92 (G.U. 03 luglio 2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18 luglio 2012.

(6) La rubrica del presente articolo è stata così sostituita dall'art. 1, L. 28 giugno 2012, n. 92 (G.U. 03 luglio 2012, n. 153, S.O. n. 136), con decorrenza dal 18 luglio 2012. Si riporta di seguito il testo della rubrica previgente: “Reintegrazione nel posto di lavoro”.

TITOLO III

Dell'attività sindacale

Articolo 19

Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
 - a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale] ⁽¹⁾;
 - b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva ⁽²⁾. ⁽⁴⁾
2. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. ⁽³⁾

(1) La presente lettera è stata abrogata dall'art. un., D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, G.U. 29 luglio 1995, n. 176 in esito al referendum popolare indetto con D.P.R. 05 aprile 1995, G.U. 11 aprile 1995, n. 85.

(2) La presente lettera è stata così modificata l'art. unico D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, G.U. 29 luglio 95, n. 176, in esito al referendum popolare indetto con D.P.R. 05 aprile 1995, G.U. 11 aprile 1995, n. 85.

(3) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione, (C. cost. 27.06-12 luglio 1996, sentenza, n. 244 G.U. 31 luglio 1996, n. 31, S.s.).

(4) È costituzionalmente illegittima la presente lettera (C. cost. 23 luglio 2013, n. 231) nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

Articolo 20

Assemblea

1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera,

fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

2. Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
3. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
4. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto d'assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21

Referendum

1. Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti alle attività sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
2. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22

Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della elezione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23

Permessi retribuiti

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
2. Salvo le clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
 - a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

- b) un dipendente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).
3. I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a 8 ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
4. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24

Permessi non retribuiti

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.
2. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25

Diritto di affissione

1. Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26

Contributi sindacali

1. I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna

associazione sindacale].⁽¹⁾

3. Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata].⁽²⁾

(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 18, c. 2, L. 23 luglio 1991, n. 223 e, successivamente, abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 a decorrere dal 28 settembre 1995.

(2) Il presente comma è stato abrogato dall'art. 1, D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 a decorrere dal 28 settembre 1995.

Articolo 27

Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
2. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV

Disposizioni varie e generali

Articolo 28

Repressione della condotta antisindacale

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.⁽¹⁾ ⁽²⁾
3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.⁽³⁾
4. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza

- pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.
 6. Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio].⁽⁴⁾
 7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva].⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾

(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, L. 08 novembre 1977, n. 847, G.U. 28 novembre 1977, n. 324.

(2) L'ufficio del pretore è stato soppresso dall'art. 1 D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51 e le relative funzioni quale giudice del lavoro, delle controversie relative a comportamenti antisindacali sono state devolute dall'art. 29, D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, all'ufficio del Giudice Unico presso il tribunale ordinario.

(3) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 3, L. 08 novembre 1977, n. 847, G.U. 28 novembre 1977, n. 324.

(4) Il presente comma, prima aggiunto dall'art. 6, L. 12 giugno 1990, n. 146, è stato poi abrogato dall'art. 4, L. 11 aprile 2000, n. 83

(5) Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 28, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 18, 21, 24, 35 e 39, primo comma, della Costituzione, (C. cost. 8-17 marzo 1995, sentenza n. 89 - G.U. 22 marzo 1995, n. 12, S.S.)

Articolo 29

Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali

1. Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, s'intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
2. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Articolo 30

Permessi per i dirigenti provinciali e nazionale

1. I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31

Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato. ⁽¹⁾
2. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
3. I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
4. Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
5. Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. ⁽²⁾

(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 79, n. 384, G.U. 20 agosto 1979, n. 227. Si riporta di seguito il testo previgente:

"1. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato."

(2) Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, a norma dell'art. 18, c. 2, L. 8 aprile 1976, n. 278, G.U. 20 maggio 1976, n. 133, da ultimo l'intera L. 8 aprile 1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13, L. 8 giugno 1990, n. 142.

Articolo 32

Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

1. I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
2. I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di 30 ore mensili. ⁽¹⁾

(1) Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro eletti consiglieri circoscrizionali, a norma dell'art. 18, c. 2, L. 8 aprile 1976, n. 278, G.U. 20 maggio 1976 n. 133, da ultimo l'intera L. 8 aprile 1976, n. 278 è stata abrogata dall'art. 13 L. 8 giugno 1990, n. 142.

TITOLO V

Norme sul collocamento ordinario

Articolo 33

Collocamento

1. La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della L. 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative. (1)
2. Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
3. La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente. (1)
4. La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264. (1)
5. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
6. Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
7. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro 10 giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. (1)
8. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro 20 giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all' art. 25 della L. 29 aprile 1949, n. 264.
9. I turni di lavoro di cui all'art. 16 della L. 29 aprile 1949, n. 264 sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

10. Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale.
11. Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
12. Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge. ⁽²⁾
13. Le norme contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264 rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.] ⁽³⁾

(1) Le Commissioni e sezioni circoscrizionali per l'impiego istituite dall' art. 1, L. 28 febbraio 87, n. 56 sono state soppresse a far data dalla istituzione della Commissione unica provinciale per le politiche del lavoro prevista dall'art. 6, c. 1, D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469.

(2) Il presente comma è da ritenersi abrogato in quanto incompatibile con le disposizioni dell'art. 26, L. 28 febbraio 87, n. 56.

(3) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, con decorrenza dal 30 gennaio 2003.

Articolo 34

Richieste nominative di manodopera

1. A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare dal datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264.] ⁽¹⁾

(1) Il presente articolo è stato abrogato dall'art. 8, D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, con decorrenza dal 30 gennaio 2003.

TITOLO VI

Disposizioni finali e penali

Articolo 35

Campo di applicazione

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di 5 dipendenti.
2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
3. Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione

per il personale navigante. ⁽¹⁾ ⁽²⁾

 (1) È costituzionalmente illegittimo l'art. 35, c. 3, L. 20 maggio 1970, n. 300, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge. (C. cost. 03 aprile 1987, n. 96 - G.U. 08 aprile 1987, n. 15, prima serie speciale).

(2) È costituzionalmente illegittimo l'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della L. 11 maggio 1990, n. 108 (Corte cost. 31 gennaio 1991, n. 41, G.U. 06 febbraio 1991, n. 6, Prima Serie Speciale).

Articolo 36

Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

1. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
2. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a 5 anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. ⁽¹⁾
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. ⁽²⁾

 (1) Le funzioni dell'Ispettorato del lavoro sono state attribuite alla Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 6, D.M. 7 novembre 1996, n. 687.

(2) È costituzionalmente illegittimo il presente articolo nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. (C. cost. 19 giugno 1998, n. 226 - G.U. 24 giugno 1998, n. 25).

Articolo 37

Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e d'impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego

dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38

Disposizioni penali

1. Le violazioni degli artt. 2, 5, 6 e 15, primo comma lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da L. 300.000 a L. 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. ⁽¹⁾ ⁽²⁾
2. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
3. Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
4. Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.

(1) La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, L. 24 novembre 1981, n. 689. Dal 1° gennaio 1999, inoltre, ogni sanzione pecuniaria penale o amministrativa espressa in lire si intende espressa anche in Euro secondo il tasso di conversione irrevocabilmente fissato ai sensi del Trattato CE (D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213).

(2) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 179, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, con decorrenza dal 01 gennaio 2004.

Articolo 39

Versamento delle ammende al Fondo Adeguamento Pensioni

1. L'importo delle ammende è versato al Fondo Adeguamento Pensioni dei lavoratori.

Articolo 40

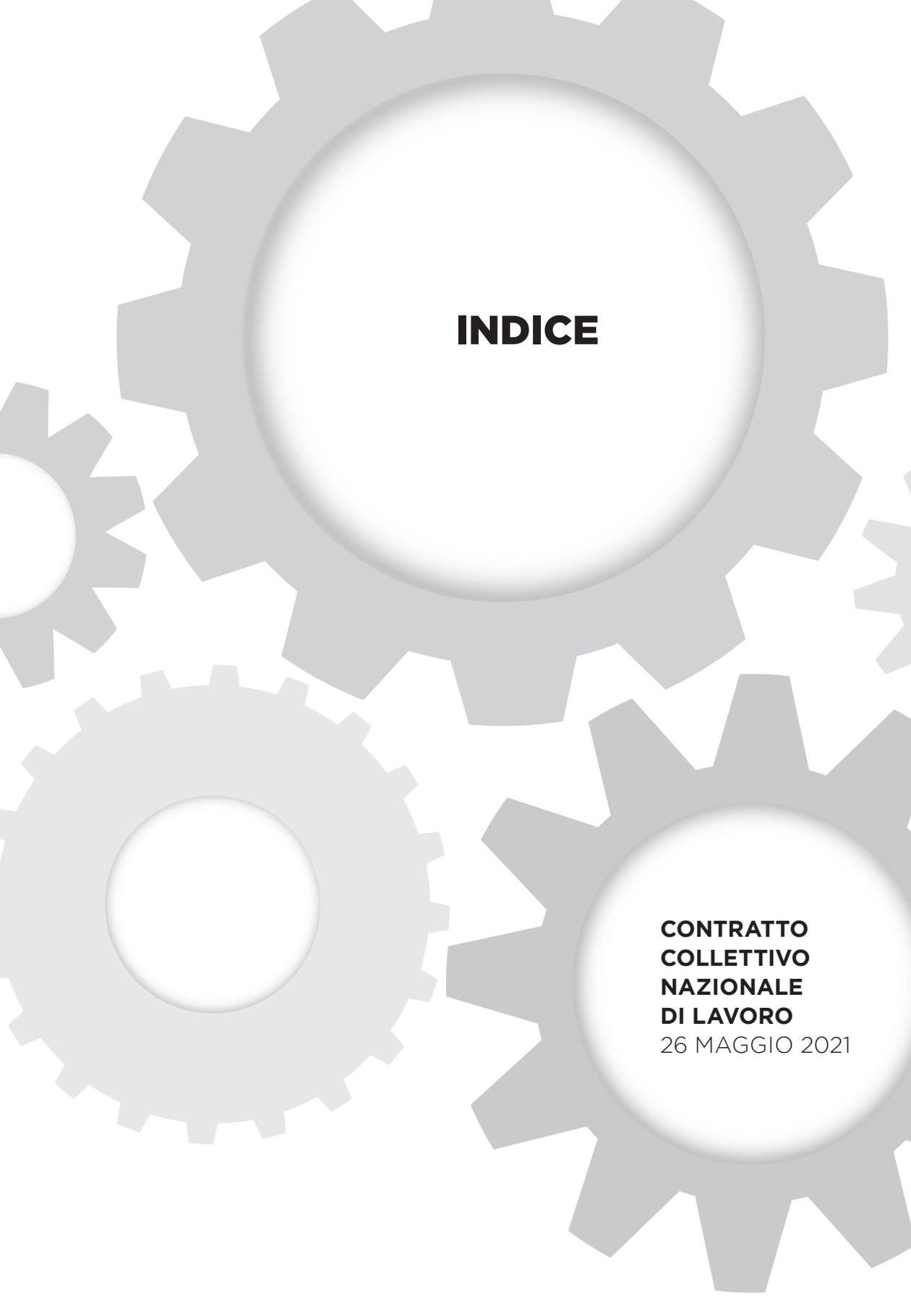
Abrogazione delle disposizioni contrastanti

1. Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
2. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41

Esenzioni fiscali

1. Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro e di qualsiasi altra specie e da tasse.



INDICE

**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE
DI LAVORO**
26 MAGGIO 2021

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Costituzione delle parti	3
I. Premessa	6
II. Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.	8
III. Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali	9
IV. Commissione Nazionale per l'allineamento e armonizzazione del CCNL 3 luglio 2017 con l'accordo Interconfederale 26 luglio 2016	10
V. Campo di applicazione del contratto.	11
VI. Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008	16

CAPITOLO PRIMO

SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

PREMESSA	18
A) OSSERVATORIO NAZIONALE.	18
B) OSSERVATORIO REGIONALE	20
C) OSSERVATORIO PROVINCIALE	21
D) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE	23
E) INNOVAZIONE TECNOLOGICA.	25
F) FORMAZIONE PROFESSIONALE	26
G) ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE	27

CAPITOLO SECONDO

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

<i>Art. 1 - Assunzione</i>	29
<i>Art. 2 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro</i>	29
<i>Art. 3 - Periodo di prova</i>	30

CAPITOLO TERZO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

<i>Art. 4 - Tipologie contrattuali.</i>	32
<i>Art. 5 - Telelavoro</i>	37
<i>Art. 6 - Appalti</i>	38
<i>Art. 6 bis - Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti</i>	39
<i>Art. 7 - Trasferte.</i>	40
<i>Art. 8 - Trasferimenti</i>	46
<i>Art. 9 - Trasferimento d'azienda</i>	46
<i>Art. 10 - Apprendistato professionalizzante.</i>	46

<i>Art. 10 bis - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.</i>	50
<i>Art. 10 ter - Apprendistato di alta formazione e ricerca</i>	54

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

<i>Art. 11 - Classificazione dei lavoratori</i>	57
<i>a) declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi</i>	57
<i>b) indennità di contingenza</i>	87
<i>c) mobilità professionale</i>	87
<i>d) Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale.</i>	90
<i>Art. 12 - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni</i>	91
<i>Art. 13 - Nuove mansioni.</i>	92
<i>Art. 14 - Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo</i>	92
<i>Art. 15 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia</i>	92

CAPITOLO QUINTO

ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

<i>Art. 16 - Entrata ed uscita</i>	95
<i>Art. 17 - Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro</i>	95
<i>Art. 18 - Permessi di entrata ed uscita</i>	95
<i>Art. 19 - Assenze</i>	95
<i>Art. 20 - Orario di lavoro</i>	95
<i>Art. 21 - Permessi annui retribuiti</i>	97
<i>Art. 22 - Regime di fruizione dei Par e Conto ore</i>	98
<i>Art. 23 - Flessibilità della prestazione</i>	99
<i>Art. 24 - Orario di lavoro nel settore siderurgico</i>	100
<i>Art. 24 bis - Lavoro agile</i>	101
<i>Art. 25 - Contrazione temporanea orario di lavoro</i>	102
<i>Art. 26 - Sospensione e interruzione del lavoro</i>	102
<i>Art. 27 - Recuperi.</i>	103
<i>Art. 28 - Reperibilità.</i>	103
<i>Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo</i>	105
<i>Art. 30 - Banca del tempo e conciliazioni vita e lavoro.</i>	108
<i>Art. 31 - Riposo settimanale</i>	109
<i>Art. 32 - Festività</i>	109
<i>Art. 33 - Ferie</i>	111
<i>Art. 34 - Ferie e par solidali</i>	112
<i>Art. 35 - Anzianità dei lavoratori</i>	113

CAPITOLO SESTO

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

<i>Art. 36 - Forme di retribuzione</i>	114
<i>Art. 37 - Cottimo</i>	114
<i>Art. 38 - Mensilizzazione</i>	117
<i>Art. 39 - Corresponsione della retribuzione</i>	117
<i>Art. 40 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria</i>	118
<i>Art. 41 - Aumenti periodici di anzianità</i>	119
<i>Art. 42 - Tredicesima mensilità</i>	122
<i>Art. 43 - Mense aziendali</i>	123
<i>Art. 44 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo</i>	123
<i>Art. 45 - Indennità per disagiata sede</i>	123
<i>Art. 46 - Indennità maneggio denaro - Cauzione</i>	123
<i>Art. 47 - Premio di risultato</i>	124
<i>Art. 48 - Elemento perequativo</i>	125
<i>Art. 49 - Reclami sulla retribuzione</i>	126
<i>Art. 50 - Previdenza Complementare</i>	126
<i>Art. 51 - Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere</i>	128
<i>Art. 52 - Welfare</i>	130
<i>Art. 53 - Diritto alle prestazioni della bilateralità</i>	134

CAPITOLO SETTIMO

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

<i>Art. 54 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	136
<i>Art. 55 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro</i>	137
<i>Art. 56 - Congedo matrimoniale</i>	142
<i>Art. 57 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio</i>	143
<i>Art. 58 - Congedi parentali</i>	143
<i>Art. 59 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo</i>	145
<i>Art. 60 - Diritto allo studio</i>	146
<i>Art. 61 - Formazione continua</i>	149
<i>Art. 62 - Patto formativo</i>	151
<i>Art. 63 - Congedi per la formazione</i>	152
<i>Art. 64 - Permessi per eventi e cause particolari ed ex art. 33. L. 104/1992</i>	152
<i>Art. 65 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari</i>	153
<i>Art. 65 bis - Misure per le donne vittime di violenza di genere</i>	155
<i>Art. 66 - Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza</i>	156

CAPITOLO OTTAVO

AMBIENTE DI LAVORO

<i>Art. 67 - Ambiente di lavoro</i>	158
<i>Art. 68 - Indumenti di lavoro</i>	163

CAPITOLO NONO

RAPPORTI IN AZIENDA

<i>Art. 69 - Doveri delle parti</i>	164
<i>Art. 70 - Consegna e conservazione materiali ed utensili – Danni alla lavorazione</i>	165
<i>Art. 71 - Visite di inventario e controllo</i>	165
<i>Art. 71 bis - Impianti audiovisivi – settore oreficeria</i>	165
<i>Art. 72 - Divieti</i>	165
<i>Art. 73 - Reclami e controversie</i>	166

CAPITOLO DECIMO

NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

<i>Art. 74 - Provvedimenti disciplinari</i>	167
<i>Art. 75 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni</i>	170
<i>Art. 76 - Indennità in caso di morte</i>	171
<i>Art. 77 - Trattamento di fine rapporto</i>	171

CAPITOLO UNDICESIMO

DIRITTI SINDACALI

<i>Art. 78 - Rappresentanze sindacali unitarie</i>	174
<i>Art. 79 - Assemblea</i>	174
<i>Art. 80 - Affissione della stampa dei sindacati</i>	175
<i>Art. 81 - Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie</i>	175
<i>Art. 82 - Strumenti informatici</i>	175
<i>Art. 83 - Permessi per attività formative sindacali</i>	175
<i>Art. 84 - Permessi per cariche sindacali</i>	175
<i>Art. 85 - Cariche pubbliche e sindacali</i>	176
<i>Art. 86 - Versamento dei contributi sindacali</i>	176
<i>Art. 87 - Vendita di libri e riviste</i>	177
<i>Art. 88 - Quota per servizio contrattuale</i>	177
<i>Art. 88 bis - Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale</i>	177

CAPITOLO DODICESIMO

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

<i>Art. 89 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore</i>	178
<i>Art. 90 - Decorrenza e durata – Una Tantum</i>	178
<i>Art. 91 - Distribuzione del contratto</i>	178

CAPITOLO TREDICESIMO

QUADRI

<i>Art. 92 - Soggetti destinatari</i>	179
<i>Art. 93 - Trattamento economico e normativo</i>	179
<i>Art. 94 - Coperture assicurative</i>	179
<i>Art. 95 - Responsabilità civile e penale legata alla prestazione</i>	179
<i>Art. 96 - Formazione</i>	180
<i>Art. 97 - Brevetti</i>	180
<i>Art. 98 - Decorrenze</i>	180

ALLEGATI

<i>ALLEGATO 1 Piano Formativo Individuale e Attestazione dell'attività formativa</i>	183
<i>ALLEGATO 2 Profili Formativi</i>	189
<i>ALLEGATO 3 Categorie speciali (Intermedi)</i>	219
<i>ALLEGATO 4 Quota contribuzione una tantum</i>	221
<i>ALLEGATO 5 Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica</i>	222
<i>ALLEGATO 6 Aumento salariale</i>	223
<i>ALLEGATO 7 Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM</i>	224
<i>ALLEGATO 8 Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI</i>	225
<i>ALLEGATO 9 Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune</i>	226
<i>ALLEGATO 10 Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 27/03/2018</i>	227
<i>ALLEGATO 11 Permessi per cariche sindacali. Lettera di Fim-Fiom-Uilm a Unionmeccanica</i>	236
<i>ALLEGATO 12 Anticipazione indennità infortuni sul lavoro - Lettera a Inail</i>	237
<i>ALLEGATO 13 Verbale costitutivo dell'E.B.M. e dell' O.P.N.M.</i>	238
<i>ALLEGATO 14 Accordo Interconfederale CONFAPI-CISL-UIL sui rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza – 22 luglio 2009</i>	243
<i>ALLEGATO 15 Distribuzione del contratto - Verbale di accordo del 2 ottobre 2017</i>	261
<i>ALLEGATO 16 Accordo Interconfederale 9 febbraio 2010 in materia di “Apprendistato professionalizzante”</i>	262
<i>ALLEGATO 17 Accordo Interconfederale 26 luglio 2011 in materia di “Certificazione della malattia”</i>	267

<i>ALLEGATO 18</i> Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 in materia di “Rappresentanza dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità”	269
<i>ALLEGATO 19</i> Accordo Interconfederale fra CONFAPI – CGIL – CISL – UIL 26 luglio 2016 in materia di rappresentanza	285
<i>ALLEGATO 20</i> Accordo Interconfederale fra CONFAPI – CGIL – CISL – UIL 26 luglio 2016 in materia di modello contrattuale	298
<i>ALLEGATO 21</i> Accordo Interconfederale Apprendistato artt. 43 e 45 D.Lgs 81/2015 22 dicembre 2016.	308
<i>ALLEGATO 22</i> Accordo Interconfederale 23 luglio 2012 in materia di “sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali.	312
<i>ALLEGATO 23</i> Intesa applicativa per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali 28 dicembre 2012	316
<i>ALLEGATO 24</i> Accordo Interconfederale 26 luglio 2016 in materia di detassazione	320
<i>ALLEGATO 25</i> Schema di domanda di congedo parentale frazionato a ore	324
<i>ALLEGATO 26</i> Accordo tra Unionmeccanica e FIM, FIOM e UIL sull’Ente Bilaterale dei Metalmeccanici (EBM) per i lavoratori della piccola e media Industria Metalmeccanica, Orafa e dell’Installazione di impianti 2 ottobre 2017	327
<i>ALLEGATO 27</i> Verbale di intesa sulle linee guida per l’applicazione della banca ore solidale	329
<i>ALLEGATO 28</i> Dichiarazione Fim, Fiom, Uilm su Regolamento per l’elezione degli Rls del 9 aprile 2018.	331
<i>ALLEGATO 29</i> Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritta tra Confapi e CGIL - CISL - UIL del 20 dicembre 2018.	333
<i>ALLEGATO 30</i> Bozza dichiarazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro	335
<i>ALLEGATO 31</i> Accordo di modifiche all’Accordo Interconfederale CGIL - CISL - UIL e Confapi sulla rappresentanza del 26 luglio 2016, sottoscritto il 23 settembre 2019	336
<i>ALLEGATO 32</i> Verbale d’intesa Commissione Nazionale per la formazione professionale del 29 luglio 2019	340
<i>ALLEGATO 33</i> Verbale di Intesa e Linee Guida per l’organizzazione e la gestione dei break formativi	347

Appendice

<i>Legge 20 maggio 1970, 300 norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento</i>	355
---	-----



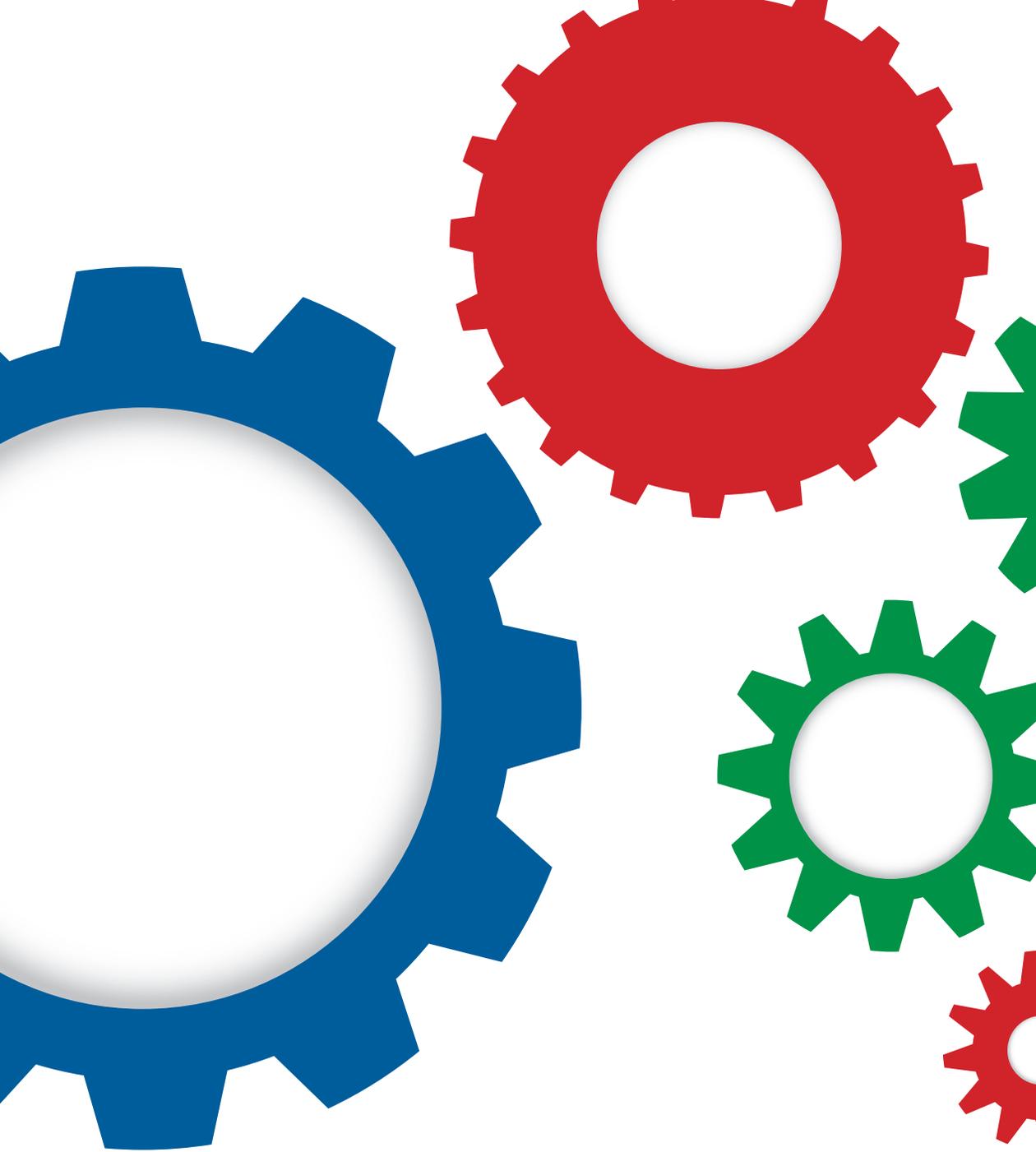
Fondo Sanitario Integrativo Metalmeccanici PMI

Fondo EBM Salute

**FONDO DI ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA
DEL SETTORE
METALMECCANICO**

previsto dal CCNL del 3 luglio 2017
e successivi rinnovi.

Per verificare nel dettaglio
le prestazioni previste
dal Piano Sanitario
visitare il sito
www.ebmsalute.it



CONFAPI
UNIONMECCANICA

