



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL
SETTORE "METALMECCANICA- INDUSTRIA- INSTALLAZIONE
IMPIANTI"**

Roma, 15 febbraio 2024

Decorrenza: 15 febbraio 2024 - Scadenza: 31 dicembre 2026

Parti stipulanti:

Co.N.A.P.I. NAZIONALE - Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori,
rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello.

CONFINTESA – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, rappresentata dal
Segretario Generale dott. Francesco Prudeniano.



Indice

Premessa

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art.1 - Campo di applicazione

Art.2 - Decorrenza - Durata - Efficacia del contratto

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art.3 - Premessa

Art.4 - R.s.a. e R.s.u.

Art.5 - R.s.t.

Art.6 - Poteri R.s.t.

Art.7 - Diritto d'affissione

Art.8 - Assemblea

Art.9 - Referendum

Art.10 - Rappresentazione dei lavoratori

Art.11 - Trattenuta sindacale

Art.12 - Conclusioni

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.13 - Livelli di Contrattazione

Art.14 - Contrattazione collettiva nazionale

Art.15 - Contrattazione aziendale

Art.16 - Contrattazione di secondo livello

Art.17 - Esame congiunto territoriale

Art.18 - Informazione a livello aziendale

TITOLO IV - COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALE DI CATEGORIA

Art.19 - Commissioni paritetiche nazionali di categoria

Art.20 - Commissioni paritetiche regionali di categoria

TITOLO V - COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.21 - Assunzione

Art.22 - Periodo di prova

Art.23 - Documenti, residenza e domicilio

Art.24 - Tipologie contrattuali

Art.25 - Apprendistato

Art.26 - Lavoro dei minori e dei soggetti avente diritto ad assunzione obbligatoria

Art.27 - Trasferta

Art.28 - Trasferimenti

Art.29 - Appalti

Art.30 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

Art.31 - Lavoro agile

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Art.32 - Classificazione dei Lavoratori

Art.33 - Normativa Quadri

- Art.34 - Passaggio temporaneo di mansioni
- Art.35 - Nuove mansioni
- Art.36 - Cumulo di mansioni
- Art.37 - Addeito a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
- Art.38 - Lavoro indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici
- Art.39 - Variazione nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici
- Art.40 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

- Art.41 - Entrata ed uscita in azienda
- Art.42 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro
- Art.43 - Sospensione ed interruzione del lavoro
- Art.44 - Recuperi
- Art.45 - Orario di lavoro
- Art.46 - Reperibilità
- Art.47 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art.48 - Banca ore
- Art.49 - Riposo settimanale
- Art.50 - Festività
- Art.51 - Ferie

TITOLO VIII - RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

- Art.52 - Forme di retribuzione
- Art.53 - Regolamentazione del lavoro a cottimo
- Art.54 - Mensilizzazione
- Art.55 - Corresponsione della retribuzione
- Art.56 - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione
- Art.57 - Aumenti periodici di anzianità oraria
- Art.58 - Tredicesima mensilità
- Art.59 - Mense aziendali e indennità di mensa
- Art.60 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo
- Art.61 - Indennità per disagiata sede
- Art.62 - Indennità maneggio denaro, cauzione
- Art.63 - Premio di risultato
- Art.64 - Elemento perequativo
- Art.65 - Reclami sulla retribuzione
- Art.66 - Previdenza Complementare

TITOLO IX - BILATERALITÀ

- Art.67- Ente Bilaterale E.Na.Bi.T.
- Art.68 - Versamenti all'Ente Bilaterale - Contributo per assistenza contrattuale
- Art.69 - Organismo Paritetico "O.P.N. Sicurezza e Lavoro"
- Art.70 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art.71 - Omissione dei versamenti
- Art.72 - Welfare

TITOLO X - COLLABORAZIONE COORDINATE E CONTINUATIVE

- Art.73 - Normativa di riferimento



- Art.74 - Validità esterna di applicazione
- Art.75 - Profili professionali
- Art.76 - Parte economica

TITOLO XI - AMBIENTE DI LAVORO

- Art.77 - Ambiente di lavoro, salute e sicurezza
- Art.78 - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e Indumenti di lavoro

TITOLO XII - ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

- Art.79 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali
- Art.80 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro
- Art.81 - Formazione continua e professionale
- Art.82 - Congedo matrimoniale
- Art.83 - Congedo parentale
- Art.84 - Congedo di paternità
- Art.85 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

TITOLO XIII - RAPPORTI IN AZIENDA

- Art.86 - Rapporti in azienda
- Art.87 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy
- Art.88 - Divieti
- Art.89 - Vendita di libri e riviste
- Art.90 - Visite di inventario e di controllo
- Art.91 - Norme speciali
- Art.92 - Reclami e controversie
- Art.93 - Provvedimenti disciplinari
- Art.94 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
- Art.95 - Licenziamento per mancanze
- Art.96 - Sospensione cautelare non disciplinare

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.97 - Preavviso di licenziamento e dimissioni
- Art.98 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro
- Art.99 - Certificato di lavoro
- Art.100 - Indennità in caso di morte
- Art.101 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XV - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 102 - Contrattazione collettiva decentrata
- Art. 103 - Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL
- Art. 104 - Archivio Contratti
- Art. 105 - Disposizioni finali
- Art. 106 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nasce dalla volontà delle Parti sociali di ottimizzare l'organizzazione e le scelte delle realtà produttive che operano nel settore metalmeccanico, industria e installazione impianti. Le intese sono rivolte a garantire una maggiore tutela, efficienza e valorizzazione dei servizi e delle professionalità presenti nel settore, nonché a favorire, con tutti gli strumenti possibili, il dialogo e la collaborazione tra le parti in azienda, anche al fine di prevenire potenziali conflitti e massimizzare tutte le risorse a disposizione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta la base normativa e contrattuale fondamentale per definire quel complesso minimo inderogabile di norme, di diritti, di retribuzione e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, finalizzato alla crescita comune delle parti coinvolte.

Il presente Contratto Collettivo si pone, invero, il precipuo obiettivo, nei limiti di quelle che sono le disposizioni normative vigenti, di affiancare all'intangibilità della retribuzione economica un sistema di Welfare aziendale che permetta al lavoratore di fruire di servizi aggiuntivi e all'azienda di ammortizzare parte del carico fiscale sul costo del lavoro.

A tal fine, nell'ambito dell'evoluzione dei rapporti contrattuali e, soprattutto, della necessità di ascoltare le esigenze del territorio e delle singole realtà aziendali, le Parti sociali condividono di incentivare il modello di relazioni sindacali e della contrattazione condivisa, promuovendo i sistemi incentivanti la produttività e il temperamento delle esigenze tra azienda e lavoratori; convengono, infatti, che è proprio in azienda che si devono ricercare le soluzioni economiche e normative ispirate ai valori di correttezza, di sussidiarietà, di solidarietà e flessibilità, nel rispetto del primario obiettivo di favorire la massima occupazione.

Le Organizzazioni firmatarie concordano nel considerare il contenuto del presente CCNL come unitario ed inscindibile in ogni sua parte, ed intendono fornire con il presente contratto una risposta all'esigenza sempre più sentita di cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Tali intenti sono indirizzati al fine di consentire alle aziende di poter essere più competitive sul mercato nazionale ed internazionale e, di conseguenza, di poter spingere ad un incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti dei settori coinvolti.

Con il presente contratto collettivo le Parti sociali firmatarie sottolineano, in ogni caso, il ruolo strategico della contrattazione collettiva e la sua funzione di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la sua essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

La stipula del presente contratto è stata quindi improntata ad uno spirito di massima solidarietà tra lavoro e capitale e ha tra i suoi obiettivi quello di rendere più innovativa la stessa metodologia contrattuale, prevedendo in modo analitico un duplice livello di contrattazione:

- la contrattazione di livello nazionale;
- la contrattazione di livello aziendale.

La contrattazione aziendale si pone come strumento essenziale ai fini dell'ascolto delle esigenze delle singole realtà aziendali e consente di strutturare, nei limiti predisposti dal legislatore, un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro.

Le Parti sociali ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di denuncia di eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, in primis al "lavoro



nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Dall'altra parte concordano nella necessità di adottare tutte le misure ritenute più opportune al fine di disincentivare e contrastare eventuali condotte che possano determinare ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

A tal uopo, è stata prevista una particolare attenzione alla ricerca della continua formazione professionale del lavoratore, elemento imprescindibile per adeguarsi ad un sistema organizzativo-lavorativo sempre più dinamico e alla tutela dei lavoratori.

Non da ultimo è da rilevare la volontà delle Parti sociali di rafforzare ed incentivare il sistema di controllo e verifica della corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro e in tutte le aree nel quale esso viene ad essere svolto, anche in virtù delle disposizioni espresse dal D.Lgs. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e dalla Direttiva Europea 89/ 391 /CEE (direttiva quadro sulla SSL). Le Parti concordano, pertanto, di promuovere un'attenzione e un impegno costante verso la tutela della salute e l'integrità fisica del lavoratore, attraverso specifiche attività di prevenzione, formazione ed informazione adeguate a tale scopo.

Al fine di uniformare e di rendere più efficaci le intese, le Parti concordano che il presente CCNL può essere integralmente applicato solo dai Datori di Lavoro, ivi comprese le Cooperative di settore, iscritti all'Associazione Datoriale sottoscrittrice e che siano in regola con i versamenti dei contributi all'Ente Bilaterale.

Quando il presente CCNL si applica per la prima volta per effetto del cambiamento dell'adesione datoriale, le Parti dichiarano che, salvo diversi accordi finalizzati al mantenimento della forza lavoro, non intendono sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli già applicate al lavoratore.

Le condizioni economiche dovranno essere salvaguardate con apposite voci individuali di compensazione, assorbibili, riconosciute "ad personam".

Le eventuali condizioni normative più favorevoli dovranno essere mantenute fino alla scadenza del CCNL di provenienza, salvo diverso accordo sottoscritto tra Datore di Lavoro e lavoratore con assistenza sindacale. Le Parti convengono, inoltre, che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, siano compresi l'impegno da parte dei Datori di lavoro di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, qualora esistenti, i Contratti Integrativi di secondo livello o, in assenza, le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL le Parti rinviando alle disposizioni di Legge vigenti in materia.



TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative, del personale dipendente delle aziende, costituite anche in forma cooperativa, che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore metalmeccanico, industria e installazione di impianti.

Ai fini esemplificativi e non esaustivi, le Parti concordano che il presente CCNL si applica ai rapporti di lavoro dipendente dei seguenti gruppi di aziende:

1. 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;
2. stabilimenti siderurgici;
3. stabilimenti, unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici e ai mecatronici;
4. unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza;
5. 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 e di servizi di efficienza energetica ed ecologica;
6. stabilimenti per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento o bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché le unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafa-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

Si precisa che, qualora l'azienda svolga più attività con carattere autonomo, si applicheranno ai rispettivi rapporti di lavoro le norme corrispondenti a ciascuna attività. Nel caso in cui le attività distinte non sono autonome, la loro appartenenza al settore è determinata dal criterio della prevalenza.

Le Parti precisano che l'inquadramento settoriale delle aziende e, conseguentemente, il campo di applicazione del presente contratto, possono essere definiti sulla scorta della classificazione di seguito descritta:

A) Settore siderurgico.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che si occupano della produzione diretta e delle attività preliminari e complementari (preridotto, cokerie, agglomerazione, trattamento termico) 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.

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

E' considerata siderurgica la produzione di laminati, trafilati, tubi e latta quando il

processo produttivo si inizia a caldo e procede anche a freddo senza soluzione di continuità.

B) Settore Navalmeccanico

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività diretta di:

- a) 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;
- b) alaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- c) esercizio di bacini di carenaggio.

C) Settore Elettromeccanico ed elettronico

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che producono 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, ovvero:

- a) 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;
- b) apparecchi e complessi, analogici e digitali, per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelefono, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora ed audiovisiva, radio e televisione;
- c) 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;
- d) equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- e) apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- f) apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;
- g) impianti ed apparecchiature elettroniche;
- h) produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici e tutti i servizi correlati;
- i) 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;
- l) i sistemi di stampa tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing;
- m) produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- n) fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;
- o) i componenti e sistemi di propulsione elettrica per i veicoli terrestri, natanti ed aeromobili inclusi i sistemi di generazione ed accumulo dell'energia;
- p) elettrodomestici (fabbricazione completa e in serie).

Viene esclusa dalla classificazione nel presente settore 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.

C) Settore Auto-aviomotoristico.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla costruzione in serie, nel loro totale complesso, di:

- a) autovetture;
- b) autocarri;
- c) trattori agricoli;
- d) carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- e) aeromobili, missili e veicoli spaziali; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
- f) 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;
- g) motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili;
- h) veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti della presente sezione.

E) Settore della Metallurgia non ferrosa.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla produzione, fusione e trasformazione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, bronzo, ottone, ecc.), nonché la trasformazione plastica di metalli non ferrosi e loro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.

F) Settore delle Fonderie di seconda fusione.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla fusione di ghisa e alla fusione di acciaio in getti.

G) Settore della Meccanica generale.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

- a) forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- b) laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- c) 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;
- d) carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, cassaforti 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;
- e) attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- f) impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- g) 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, roccia, 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);
- h) macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine 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;
- i) utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;

HB

R

- l) 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;
- m) macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- n) macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- o) 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;
- p) 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;
- q) modelli meccanici per fonderia.
- r) 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) Settore Oreficeria.

Rientrano in tale settore gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla produzione di 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 orafa-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

Rientrano nel campo di applicazione del presente contratto:

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 erogano anche a favore di imprese a cui si applica il presente c.c.n.l.

Art. 2 - Decorrenza – Durata – Efficacia del contratto

Il presente contratto ha decorrenza dal 15 febbraio 2024 e scadenza al 31 dicembre 2026, sia per la parte normativa che per quella economica.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. o a mezzo Pec.

Il presente CCNL, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati sul territorio nazionale.



Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza (anche in caso di tacito rinnovo) del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti sociali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.

TITOLO II - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art. 3 Premessa

La partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale è prevista e disciplinata dalla Legge n. 300/1970 e s.m.i., ovvero dallo "Statuto dei Lavoratori", cui le Parti contraenti espressamente rinviano.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art.4 R.S.A./R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)

In ogni unità può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori nell'ambito dell'Associazione Sindacale firmataria del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge 20/3/1970, n. 300.

In deroga alle previsioni legali ed al fine di favorire la partecipazione dei Lavoratori, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 7 dipendenti anziché 15.

Quando le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, chiedono la costituzione della RSU, a norma del citato articolo e nel rispetto dei limiti dimensionali previsti (15 lavoratori), si terranno le elezioni e la RSU eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno per tutti impegnativi ed obbligatori.

I componenti della RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della Legge 300/70.

Art. 5 R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Nelle piccole Aziende che applicano il presente CCNL, prive di iscritti al Sindacato, RSA

od RSU, per la tutela dei Lavoratori è prevista la costituzione della Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL in proporzione ai propri iscritti nel settore e nel territorio.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello potranno essere sottoscritti dalla RST solo in ambito aziendale e, per la loro validità, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale, che ne accuserà ricevuta restituendo copia dell'accordo con il relativo protocollo nazionale.

Art. 6 Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, privi di RSA/RSU competono le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali Aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 3 dipendenti, i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi Aziendale, su convocazione delle RST, hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue ordinarie retribuite.

Art. 7 Diritto d'affissione

La RSA/RSU o RST ha 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'Azienda, comunicazioni, pubblicazioni e testi.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o dai Patronati di assistenza collegati alle Parti sottoscrittrici.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'Azienda.

Art. 8 Assemblea

I Lavoratori, in Aziende con oltre 7 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, durante o fuori l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità. Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.

Art. 9 Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, RSU o RST, su materie inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori interessati.

Art. 10 Rappresentanza dei Lavoratori

Il Sindacato firmatario il presente CCNL esercita il potere contrattuale secondo le propone competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le

controparti.

La RSA e la RST svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

La RSU, regolarmente eletta da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega particolare od ulteriori verifiche.

Art. 11 Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Azienda o al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Su richiesta del Sindacato firmatario il CCNL, l'Azienda fornirà trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL, cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato di appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

Art. 12 Conclusioni

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito della Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Patti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Bilaterale.

TITOLO III - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 Livelli di Contrattazione

Al fine di ottimizzare gli scopi, gli obiettivi e le finalità propri della contrattazione, le Parti sociali concordano di disciplinare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro su due livelli:

- A. La Contrattazione di I° livello: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore;
- B. La Contrattazione di II° livello: Contratto Integrativo Territoriale o Aziendale di settore, o anche Contratto Collettivo di Secondo Livello.

Art. 14 Contrattazione Collettiva Nazionale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro assolve alla principale funzione di determinare gli elementi strutturali ed essenziali del rapporto di lavoro affinché, da un

lato, l'azienda possa impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e, dall'altro, venga garantito a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati su tutto il territorio nazionale, la certezza dei minimi trattamenti economici e normativi.

Ai fini meramente esemplificativi e non esaustivi, la contrattazione di I° livello può definire:

- la validità e il campo di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il sistema delle relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale;
- i diritti sindacali;
- la disciplina relativa alla costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro;
- la classificazione del personale;
- il trattamento economico;
- le modalità e le percentuali di utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- i permessi, le aspettative e i congedi;
- le norme comportamentali e disciplinari;
- la sicurezza sul lavoro;
- la formazione professionale;
- la definizione degli ambiti specifici che possono essere oggetto della contrattazione di II° Livello.

Art. 15 Contrattazione Aziendale

Nella fluidità e volatilità dei mercati, le Parti sociali riconoscono congiuntamente la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNI.

Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione Aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di Azienda, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, o settori nei quali è presente una forte "concorrenza" di lavoro irregolare, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art.16 Contrattazione di secondo livello

La Contrattazione di Secondo Livello è la forma di contrattazione "speciale" ed integra, di fatto, per quanto non ivi espressamente disciplinato, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

È la forma di contrattazione concertata in ambito aziendale che consente, nei limiti del perimetro normativo concesso dal legislatore, di costruire "l'abito su misura", flessibile e performante per le specificità e le esigenze di ogni singolo contesto aziendale.

Nei settori delegati alla Contrattazione di II° Livello la Contrattazione di I° Livello assume carattere sussidiario, e, pertanto, sarà sostituita dalla prima.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)/ Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) ove costituite e della dirigenza aziendale.

Detta contrattazione potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte.



Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Nel rispetto della normativa inderogabile in materia di lavoro subordinato ed in coerenza a quella prevista dal presente CCNL, le Parti concordano che, oltre alle materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L., la Contrattazione di II° livello potrà espressamente disciplinare le seguenti attività, indicate in via meramente esemplificativa e non esaustiva, ovvero:

- trattamenti retributivi integrativi;
- trattamenti economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal presente CCNL;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva;
- istituzione o disciplina particolare di Premi di produttività e/o Indennità di trasporto;
- determinazione e modalità di erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- disciplina e ampliamento delle prestazioni del Welfare Contrattuale;
- contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima e ammissibilità del relativo pagamento;
- quattordicesima mensilità;
- deroghe al limite di assunzioni a tempo determinato;
- diversa modulazione dell'orario di lavoro con particolare riguardo alla distribuzione dello stesso nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- deroghe sulla durata del lavoro giornaliero, settimanale, mensile e/o annuale;
- diversa modulazione dei tempi di sostituzione per i lavoratori in turno;
- rimborsi spese per divisa, equipaggiamento e altri mezzi e strumenti di proprietà del lavoratore, ove ne sia prescritta l'adozione e l'uso e sempre che non siano forniti dal datore di lavoro al dipendente;
- inserimento di eventuali nuove qualifiche non previste dalla classificazione nazionale del personale;
- programmazione delle ferie;
- modalità di fruizione dei permessi sindacali;
- approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative o a progetto o di stages;
- ampliamento e diversa modulazione della Banca Ore;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;
- modifica delle mansioni assegnate ai lavoratori per diversa organizzazione degli assetti organizzativi aziendali;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;

- organizzazione di incontri, a livello Territoriale e/o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- accordi sull'introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

La Contrattazione di II° livello, inoltre, potrà essere utilizzata nei casi in cui emerga la necessità e/o opportunità di innovazione o ristrutturazione organizzativa dell'impresa e nei casi acclarati di grave crisi aziendale.

In quest'ultima ipotesi, riconosciuta come meramente eccezionale, e ove emerga in modo chiaro ed inequivocabile la necessità di salvaguardare la stessa sopravvivenza aziendale, le Parti convengono che la Contrattazione di II° livello (di prossimità) possa intervenire anche attraverso deroghe *in peius* rispetto ai diritti contrattuali in tema di retribuzione; il tutto, in ogni caso, fermi ed impregiudicati i diritti inderogabili previsti dalla legge, per un periodo temporale circoscritto ed in ossequio alle prerogative ed ai criteri previsti dalla normativa di riferimento.

La contrattazione decentrata potrà, altresì, essere utilizzata per la stipula dei Contratti di Solidarietà ai fini dell'attivazione degli ammortizzatori sociali.

La Contrattazione di II° livello avrà durata triennale, salvo diversa determinazione espressamente prevista dall'accordo stesso.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la contrattazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata esclusivamente dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL in merito, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali o Aziendali

Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione" per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienze e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Art. 17 Esame congiunto territoriale

A livello regionale/provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di

lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 18 Informazioni a livello Aziendale

Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a) 5 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b) 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, a richiesta ed ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, anche al di fuori delle scadenze previste, informazioni orientate al raggiungimento di intese preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Azienda, l'occupazione e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda, sul codice disciplinare interno e sulle certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, sull'occupazione, i criteri della loro localizzazione e gli eventuali problemi di riqualificazione e formazione dei Lavoratori.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle Parti sociali un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di prevenzione e di contrasto;
- c) le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata al fine di comporre un quadro generale ed anonimo della situazione nazionale del lavoro.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO IV - COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI DI CATEGORIA

Art. 19 Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, per il tramite delle Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria, a richiesta di una di esse, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione. Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 20 Commissioni Paritetiche Regionali di categoria

Esame su quadro socioeconomico e materie negoziali a livello locale.

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali, su richiesta di una di esse, si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo delle Aziende e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente Contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per la definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione di accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere il valore del lavoro, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, nonché funzionali ad un migliore

utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;

4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili ed esemplificazioni professionali;

5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle Parti Sociali dalla Legge 8/3/2000, n. 53;

6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;

7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";

8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Lavoratori e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);

9. esame dell'occupazione generale, in particolare femminile, e degli eventuali accordi conseguiti.

Disposizione finale

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare 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 dalle parti firmatarie del presente contratto

TITOLO V - COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 Assunzione

L'assunzione dei lavoratori viene effettuata in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 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 professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo l'art.73 del presente CCNL.

Visita medica di pre-assunzione

Le parti concordano che le aziende, prima dell'assunzione, possono far sottoporre il potenziale lavoratore a visita medica pre-assuntiva, a propria cura e spese, da parte del Medico Competente al fine di accertare la sussistenza dei requisiti psico-fisici-attitudinali indispensabili per lo svolgimento del lavoro a cui sarà destinato, nonché di valutare



l'idoneità del soggetto in relazione delle mansioni e delle peculiarità delle stesse, che gli verrebbero assegnate in caso di assunzione.

A norma dell'art.14 del D.L. 48/2023, a modifica dell'art.25 comma 1 D.Lgs. 81/2008, è stato introdotto il comma e-bis) in forza del quale il medico competente, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, ha l'obbligo di richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento.

In ogni caso resta ferma ed impregiudicata l'applicazione delle norme relative alla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. successivamente all'assunzione.

Art.22 Periodo di prova

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

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1.a, 2.a, 3.a e 3.a Super	1 mese e 1/2	1 mese
4.a, 5.a e 5.a Super	3 mesi	2 mesi
6.a, 7.a, 8.a e Quadri	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Comunque, per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa testo soltanto 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'art. 21 del presente Titolo, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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 della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal 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 lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. 104/2022 (cd. Decreto Trasparenza) di recepimento della Direttiva UE 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, il periodo di prova non può comunque avere durata superiore a 6 mesi e, in caso di rapporto a termine, è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto ed alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

In caso di malattia, infortunio congedo di maternità o paternità il periodo di prova deve essere prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, mentre non è

prorogabile in caso di assenze per ferie e permessi.

Nel caso di rinnovo del contratto a termine per l'espletamento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non potrà essere soggetto ad un nuovo periodo di prova, vigendo il divieto di ripetizione del periodo di prova.

Art. 23 Documenti, residenza e domicilio

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Carta di identità o documento equivalente e tesserino del codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso ed eventuali altri titoli professionali;
- Curriculum Vitae;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che l'azienda riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari);
- Documenti specifici richiesti da disposizioni di legge.

Eventuali modifiche normative e/o di denominazione relative alla documentazione innanzi richiamata, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione.

Le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo.

Qualora l'azienda fornisca al lavoratore indumenti di lavoro, questi ha l'obbligo di indossarli e restituirli all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 24 Tipologie contrattuali

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

A) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori assunti 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.

A norma del Decreto Legge 87/2018 c.d. Decreto Dignità (convertito dalla L. 96/2018) il contratto a tempo determinato può avere una durata massima di 24 mesi, nell'alveo di questo termine le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta, a norma dell'art 19 del D.Lgs. 81/2015 come da ultimo modificato dall'art 24 del Decreto Lavoro n.48 del 4.5.2023 convertito con Legge n. 85/2023,

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'V' or 'W' shape. The second signature is more complex, appearing to be 'HB' followed by a long horizontal stroke.

esclusivamente:

- nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali aziendali o territoriali;
- in assenza delle previsioni definite dai CCNL, le parti possono, entro il 30 aprile 2024, apporre un termine al contratto di lavoro di durata superiore ai 12 mesi per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti stesse;
- per esigenze di sostituzione di altri lavoratori, con obbligo del datore di lavoro di indicare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.

Resta fermo il divieto di sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.

Sono esenti dall'obbligo di causale le attività stagionali (elencate nell'allegato al DPR 1525/1963.)

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare.

Ai sensi e per gli effetti della L. 85/2023 di conversione del D.L. n. 48/2023, ai fini della verifica del superamento dei dodici mesi per il contratto a termine senza causale rileva soltanto il periodo intercorso dopo il 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L. 48/2023), sempre nel rispetto del limite massimo di ventiquattro mesi.

Sono fatte salve le diverse previsioni ed integrazioni previste dalla contrattazione collettiva.

A norma del Decreto Dignità n. 87/2018, il numero di proroghe o rinnovi possibili è pari a 4, sempre entro una durata massima complessiva di 24 mesi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Il contratto di lavoro può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali di cui all'art. 19 del D.Lgs 81/20015 come modificato dal D.L. 48/2003

La proroga inoltre deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato e, si ribadisce, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i dodici mesi.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulato tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. Stop and Go, che prevede per i contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi, un intervallo minimo fra due contratti di 10 giorni, mentre per i contratti di durata superiore a 6 mesi l'intervallo minimo è di 20 giorni.

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Il contratto a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente in materia, non può essere utilizzato per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni, salvo il caso di sostituzione di lavoratori assenti, o assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore a 3 mesi; presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

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 all'art.62, 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 sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art.73.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art.4, secondo comma, D.lgs. 26/3/2001, 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. 5, comma 4-ter e comma 3, del D.lgs. 6/9/2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7/10/1963, 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 stipulanti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo, del D.lgs. 6/9/2001, n. 368 come modificato dalla legge 7/8/2012 n. 134, i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applicano quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

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 lavoratore, assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e



alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

- Note a Verbale al sesto e nono comma -

1) Ai soli fini di quanto previsto dal sesto comma del presente paragrafo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

2) In relazione alle modifiche legislative intervenute le Parti convengono che quanto previsto al nono comma del presente paragrafo individua le ipotesi per le quali si applicano termini ridotti di intervallo, in ogni caso almeno pari ad un giorno lavorativo, nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore.

B) STABILIZZAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO DI LAVORO.

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, 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, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

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 stagionale.

C) PART-TIME.

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.

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; è 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; è 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, oltre quanto previsto dall'art. 21, 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 flessibili ed elastiche

Possono essere concordate clausole flessibili 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 elastiche 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 la Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari all'8% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% 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 su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o 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:

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

Lavoro supplementare e straordinario

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie 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 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli 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 lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'art. 46.

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



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

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno:

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;

- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno:

- valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

- valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o 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 che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con durata predeterminata è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro del lavoratore sostituito fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale trattandosi di una ragione di carattere sostitutivo di cui all'art. 1 comma 1, del D.lgs. 6/9/2001 n. 368 come modificato dagli interventi legislativi successivi.

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

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

Dichiarazione comune.

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

A tal fine le parti sollecitano coerenti provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione.

D) LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 5-quater, del D.lgs. 10/9/2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltreché nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative, per l'attivazione di un numero di contratti (anche successivamente prorogabili), per ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre), non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente.

È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione fino a tre lavoratori in ciascun anno qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20 per cento, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena.

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 somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui all'art.62, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che in relazione all'evoluzione in corso del quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno alla armonizzazione delle clausole contrattuali:

-nel prendere atto delle novità introdotte dal D.L. 20/3/2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in Legge 16/5/2014, n.78, rispetto al quadro legislativo in essere al momento della stipula del CCNL;

-effettuata la ricognizione delle clausole contrattuali interessate dalle modifiche legislative e, in particolare, quelle di cui ai paragrafi A) Contratto di lavoro a tempo determinato e D) Lavoro in somministrazione dell'art.24 come previsto dalla Clausola di salvaguardia apposta al medesimo articolo.

Confermano, con riferimento al paragrafo D) Lavoro in somministrazione, che i primi

due commi sono da considerare come non apposti essendo stata abrogata la norma legale di riferimento sulla base della quale erano state definite le relative clausole contrattuali.

Art. 25 Apprendistato

Il contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando la facoltà delle parti di recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.lgs. n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi, attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Proporzione Numerica

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori in servizio presso l'azienda stessa.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori o che ne abbia in numero uguale o inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori in servizio.

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate.

Assunzione

Il contratto d'Apprendistato professionalizzante può essere stipulato per Lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28/3/2003, n. 53.

La durata del contratto è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire e non potrà essere superiore ai 36 mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe o sovrapponibili a quelle artigiane.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- 1) periodo di prova;
- 2) l'indicazione della mansione, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- 3) la durata del periodo d'Apprendistato;
- 4) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 5) il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, Aziendali e nella normativa regionale di settore);
- 6) la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003;
- 7) la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- 8) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome

di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione d'aula può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'Azienda stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";

9) la presenza di un tutor Aziendale con formazione e competenze adeguate.

10) Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

La durata del Contratto di Apprendistato e della formazione totale dovuta dovranno essere conforme alla seguente Tabella:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico Pratica
2°	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3°	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4°	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° e Op. di vendita di 1.a Cat.	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
6° e Op. di vendita di 2.a Cat.	18 mesi	18 mesi	36 mesi	160
7°	14 mesi	14 mesi	24 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno normalmente di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all' 8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

Nota a verbale:

tenuto conto della modifica dell'art. 32 "classificazione dei lavoratori" in cui si è provveduto al reinquadramento dei lavoratori, deve considerarsi eliminato il riferimento alla 1° categoria con la conseguenza che tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella 1° categoria passano di livello e vengono inquadrati nel livello "D1".

Il periodo di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 22 validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova, le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso, il tempo di prova va calcolato



nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto. Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art.22, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni per le qualifiche finali di Impiegato di 1° e di 2° livello (Impiegato direttivo), e di 15 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova, è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso né indennità.

Trattamento normativo

L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Malattia - Infortuni

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico dell'Azienda:

- dal 4° al 181° giorno di malattia: 20% della Retribuzione Mensile Lorda Normale dell'Apprendista.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere concordati nel Contratto di 2° livello. Episodi morbosì diversi determineranno le competenze spettanti per ogni singola malattia. Quando un successivo evento morbosò fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determinerà una prosecuzione, a tutti gli effetti, della prima malattia, anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

Obblighi del Datore di lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli

di studio;

5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane all'anno;

6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività sia accessorio alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Doveri dell'Apprendista

L'apprendista deve:

1) seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

2) prestare la sua opera con la massima diligenza;

3) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;

4) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Diritti dell'apprendista

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si esclude dal limite che precede eventuale tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;

b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua denominato "Fondointesa", in fase di costituzione tra le Parti sociali firmatarie del presente CCNL, come da accordo interconfederale sottoscritto in data 6 luglio 2023.

Certificazione del contratto

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del D.lgs. n.81/2015 nonché dell'art.76 del D.lgs. n.276/2003 le parti rinviando la certificazione del contratto di apprendistato alle attività della commissione di certificazione costituita dall'Ente Bilaterale.

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di

istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 26 Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

- 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 speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25 della legge 30/3/1971, n.118. In tale spirito convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

Inoltre, in sede territoriale, le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali promuoveranno congiuntamente opportune 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 congiuntamente 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 rese in sede territoriale ovvero in sede aziendale.

Art. 27 Trasferta

Rimborso spese.

A) 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 rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto 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;

b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei 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) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato 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.

Il rimborso 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 al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	Dal 15 febbraio 2024
Trasferta intera	75,00
Quota per il pasto meridiano o serale	30,00
Quota per il pernottamento	35,00

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.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10 per cento. Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario. Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di Contratto.

Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le parti confermano che non saranno erogati rimborsi 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.

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.

Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia



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

Trattamento per il tempo di viaggio

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, 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) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) la 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 di cui all'art.46 del presente contratto.

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

È facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.lgs. 8/4/2003 n. 66.

Trasferte con pernottamento

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.

Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

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.

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

Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 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 luogo di lavoro/cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative. 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. 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 saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, 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 esaminati 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 eventuali spese sostenute di vitto e pernottamento.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio. 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 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.

Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal 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. In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 4 della legge 8/3/2000 n.53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

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.

Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordinamento.

I permessi sindacali di cui i suddetti organi di coordinamento potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

- Dichiarazioni a verbale -

Il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente Contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nel titolo II "Diritti sindacali".

Art. 28 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 componenti 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. 29 Appalti

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie 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 del presente Contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere. Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fornire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

- Dichiarazione comune -

Le parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali sugli Appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.

Lavori Pubblici di servizi

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 all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere f) e g), art.1, legge 28/1/2016 n. 11 ed dall'art. 50 D.lgs. 18/4/2016 n. 50, le Parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non

inferiore a 20 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni sindacali e datoriali.

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

a) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;

b) 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 prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;

c) l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;

d) le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara. L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'art.90 - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 30 Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente Contratto di lavoro.

Art. 31 Lavoro agile

Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte in presenza fisica all'interno dell'azienda ed in parte da remoto.

Le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile quale misura di contenimento sui luoghi di lavoro della pandemia da Covid-19, prevedono la possibilità di ricorrere in via volontaria, sia per l'azienda che per il lavoratore dipendente, a questa peculiare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa con esclusivo riferimento ai lavoratori che svolgono mansioni che non richiedono la presenza costante sul posto di lavoro, attività di controllo in presenza di altri lavoratori o comunque attività che non possono essere svolte al di fuori dell'azienda.

Premesso che vige il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in presenza, le Parti stabiliscono che la concessione da parte del datore di lavoro così come l'accettazione del lavoro agile da parte del lavoratore, non può essere pretesa - salvo che sia stata espressamente concordata al momento dell'assunzione, ed il rifiuto di svolgere l'attività in modalità agile, da parte del lavoratore, non può essere considerato motivo legittimo di interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda ed il lavoratore sul lavoro agile, deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del lavoro agile, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente e lo schema di lavoro in alternanza tra presenza nel luogo di lavoro e assenza dallo stesso. L'accordo relativo alle modalità di

lavoro agile deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/70 e s.m.i., agli strumenti utilizzati dal lavoratore da remoto, nonché ai tempi di riposo del lavoratore e le indicazioni tecnico-organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici di lavoro.

Salvo diverso accordo, sono a carico del datore di lavoro le spese di installazione, gestione e manutenzione degli strumenti informatici che restano di proprietà dell'azienda ma che vengono utilizzati dal lavoratore agile. Il datore di lavoro deve garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali nonché ha il dovere di informare il lavoratore agile circa le norme di legge e le regole aziendali in materia di protezione dei dati alle quali deve attenersi nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

In ogni caso, il datore di lavoro non può utilizzare dispositivi di controllo qualitativo e quantitativo all'insaputa del lavoratore agile.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione con modalità agile, una dichiarazione in cui comunica di essere stato informato circa le prescrizioni di igiene e sicurezza connesse con lo svolgimento del lavoro e gli strumenti che dovrà utilizzare. Il datore di lavoro, al fine di garantire la salute e sicurezza del lavoratore agile, consegna al lavoratore ed al RLS, almeno con cadenza annuale, un'informativa scritta in cui sono riportati i rischi generali ed i rischi specifici connesse alla specifica modalità agile di esecuzione della prestazione lavorativa.

Per tutto quanto non espressamente pattuito, le parti rinviano alla contrattazione integrativa per la definizione nel dettaglio del quadro normativo del lavoro agile o cd. smart working, nonché alle norme di legge vigenti in materia.

TITOLO VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Art.32 Classificazione dei lavoratori

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.

Le Parti concordano di eliminare, a decorrere dal 15 febbraio 2024, la categoria 1°, con la conseguenza che tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella 1° categoria passano di livello e vengono inquadrati nel livello "D1" a decorrere dal 15 febbraio 2024.

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

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;

C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;

A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1.

Ai nove livelli di inquadramento corrispondono eguali valori dei minimi tabellari secondo le tabelle allegate.



attuali categorie	Campi professionali	livelli
1	Eliminazione 1° categoria	
2	D. – RUOLI OPERATIVI	D1
3		D2
3s		C1
4	C. - RUOLI TECNICO SPECIFICI	C2
5		C3
5s		B1
6	B. – RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B2
7		B3
8	A. RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1

NORME TRANSITORIE:

I lavoratori già in forza al 15 febbraio 2024 interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto alla lettera B del presente articolo che disciplina la mobilità professionale, che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

Al lavoratore già in forza alla medesima data, sarà comunicata la riclassificazione definita in applicazione delle norme transitorie e, laddove non siano stati ancora completati i periodi di attività richiamati al comma precedente, saranno altresì comunicati i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio al livello di inquadramento di riferimento. Laddove già presenti in azienda specifici adattamenti inquadramentali, l'adozione del nuovo sistema di inquadramento contrattuale non potrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

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, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

D – Ruoli operativi: Livelli D1 e D2

Livello D1

Appartengono a questo livello:

- 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;




-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;

- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.

-Guida macchine 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 sulla base di precise istruzioni provvedono alla sorveglianza ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche.

- Addetto impianti/sistemi automatizzati.

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 ausiliarie 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 semi ripetitivi per la formatura di anime o 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 materiale, 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 di ufficio

- perforazione di schede meccanografiche

- verifica di schede meccanografiche

- centralinista telefonico

Livello D2

Appartengono a questo livello:

-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 esecutive 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 prerregolati e/o prerregolati.

- Guida macchine 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 prerregolati e/o prerregolati 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 prerregolati e/o prerregolati, 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 e/o disegni e/ o cicli di lavorazione e/o tabulati, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinario con nastri già controllati in lavorazioni precedenti.

Provvedono al montaggio, sulla macchina, del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino, ed all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione. Nel corso del lavoro controllano il normale svolgimento del ciclo macchina ed eseguono, se necessario, la registrazione utensili, il controllo delle quote con strumenti non prerregolati e/o prerregolati.

- Addetto macchine a controllo numerico.

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, prescrizioni ed utilizzando semplici procedure informatiche, intervengono per l'avviamento di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata e per la loro sorveglianza funzionale e prestazionale. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie, riscontrabili o con elementare ricorso all'autodiagnostica o con l'utilizzo delle prestabilite

40

procedure informatiche ed effettuando, all'occorrenza, elementari interventi manutentivi di ripristino.

-Addetto impianti/sistemi automatizzati

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 la esecuzione di giunzioni - comprese le operazioni accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti.

-Guardafili

-Giuntista

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

-per installazioni di impianti elettrici civili ed industriali in bassa tensione richiedenti cablaggi ripetitivi con interventi relativi al loro aggiustaggio e 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

-Tubista impianti termosanitari e di condizionamento

-Ramista

-Primarista

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 il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

-Montatore macchinario

-Costruttore su banco

-Costruttore su macchine

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 in 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 materiali, ecc.; ovvero conducono autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali.

- Conduttore mezzi di trasporto

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

- Gruista

- Imbragatore

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

- compiti vari di ufficio

- centralinista telefonico

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

- Contabile

- Contabile clienti

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

- Addetto lucidi

- Addetto trascrizione disegni

C – Ruoli tecnico specifici: Livelli C1, C2, C3

Livello C1

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con le caratteristiche di cui al primo comma della declaratoria della categoria precedente che con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità:

a) oltre la normale attività, mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, secondo piani e modalità definiti dall'azienda;

b) attività di team leader coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda.

Livello C2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate,

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui al comma seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni,

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

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

-Guida macchine 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 e/o disegni e/o cicli di lavorazione e/o tabulati eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione di attrezzature e/o macchinario richiedenti particolari capacità ed abilità in relazione all'attrezzamento della macchina, al posizionamento ed al centraggio dei pezzi, all'impostazione dei dati relativi ai punti di partenza ed al grado di precisione e di finitura richiesto. Provvedono alla predisposizione degli utensili nei rispettivi porta utensili ed all'inserimento nel caricatore, alla prova, nel caso di lavori di prima esecuzione, dell'intero ciclo di lavorazione, ed al riscontro di eventuali errori geometrici e tecnologici di programmazione, all'impegnativa registrazione utensili per correzione e riprese di

quota, alla misurazione delle parti lavorate con l'impiego dei necessari strumenti ed attrezzature ausiliarie.

-Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che sulla base di prescrizioni e/o cicli di lavoro e/o disegni ed utilizzando le prestabilite procedure informatiche, conducono macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, eseguendo gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema utilizzando sistemi e modelli previsti dal processo produttivo anche attraverso introduzione e variazione dei parametri tecnici di processo; intervengono sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione di tutte le anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà.

- Conduttore impianti/sistemi automatizzati

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 eseguono, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi

-di installazione di impianti elettrici, anche in 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

- Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento

- Ramista

- Primarista

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 lavorazione 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 lavorazione, 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

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, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o 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 autogrù 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 patii 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, 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, 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, seguono 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 e 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, riportando 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

- Luddista particolarista

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

- Programmatore produzione

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le specifiche procedure operative, compilano nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su un solo asse e sono dotate di un limitato numero di utensili ed

effettuano lavorazioni singole, intervenendo durante la prova del nastro per la correzione di eventuali anomalie.

Provvedono, avendo conoscenza del tipo e caratteristiche della macchina da utilizzare e della relativa unità di governo, alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi ed operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione del lavoro per apportare semplici modifiche.

- Metodista di macchine a controllo numerico

Livello C3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria del livello C2, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi,

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

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide 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 delle 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, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno e/o dei tabulati e/o dei nastri eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la costruzione di particolari complessi ed impegnativi di prima esecuzione con spostamenti sui cinque assi richiedenti, sia nel caso della perforazione del nastro, relativa all'intera lavorazione sia per la correzione di sue fasi precedentemente programmate o per l'eventuale integrazione di operazioni non previste da nastro, la rilevazione da disegno di eventuali quote mancanti, la scelta dei parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura.

- Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni e/o disegni, con interpretazione critica delle specifiche di lavorazione ed essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione, conducono, utilizzando le opportune procedure informatiche, gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata, ed eseguono, con scelta della loro priorità, interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvedono, avendo la capacità di interpretare gli effetti che le diverse fasi del ciclo di lavoro hanno nella generazione della qualità del prodotto e della produttività del sistema, alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione, ed intervengono previa individuazione ed analisi delle anomalie, diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, per complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto.

- Conduttore sistemi flessibili di produzione

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.

Eseguono qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie

misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco 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.

Eseguono 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

- Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento

- Ramista

- Primarista

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 fusione, 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 al 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

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 ed 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 necessari 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, 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, 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 e/o promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere.

- Segretario

Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive;

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

- Contabile

- Contabile clienti

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

- Approvvigionatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da console i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica;

ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti,

traducono

in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.

- Operatore

- Programmatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o 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 dei 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'insieme 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 propri 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 analizzandone e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazioni 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 ad istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, traducono in programmi, nei linguaggi accessibili agli elaboratori di macchine a controllo numerico, gli elementi e le informazioni, ricavabili e/o deducibili dai disegni, necessari alla esecuzione del ciclo di lavorazione su macchine a controllo numerico a più assi

controllati, verificando i risultati e apportando ai programmi stessi le opportune variazioni.

Provvedono, previa verifica di fattibilità del lavoro su macchina a controllo numerico, alla stesura del ciclo operativo e del programma di calcolo, alla descrizione del particolare all'elaboratore con l'opportuno linguaggio ed alla costruzione del ciclo tecnologico, verificando la validità dell'elaborato tramite plotter o video terminale prestando, nel corso dell'esecuzione del primo pezzo c/o prova, l'assistenza finalizzata alla soluzione dei problemi connessi al ciclo prestabilito, apportando ai programmi stessi le opportune variazioni ed elaborazioni ed individuando soluzioni migliorative.

- Metodista di macchine a controllo numerico

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 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 all'introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli ed ai mezzi di lavoro.

- Analista di metodi

B – Ruoli specialistici gestionali: Livelli B1, B2, B3

Livello B1

appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed 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 prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; 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; i profili relativi sono quelli tassativamente di seguito indicati,

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori che operino in importanti reparti o lavorazioni di elevata specializzazione,

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

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assemblaggio, collaudo e messa a punto di stampi di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare c/o alla presenza di parti in movimento provvedendo alla delibera funzionale fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per la 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, alla individuazione di soluzioni migliorative.

- Aggiustatore stampista

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle

HBI

2

forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per la 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, alla individuazione di soluzioni migliorative.

- Modellista

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi elettrici ed elettronici, in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate provvedendo alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

- Montatore - Installatore di grandi impianti

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrico-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo o di saldatura) di prima esecuzione, caratterizzato da complesse funzioni logiche e tecnologiche aventi lo scopo di realizzare elevate precisioni e produzioni, curandone la loro finale funzionalità mediante indicazioni per modifiche di impianto o eventualmente geometriche e tecnologiche da applicare per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste e provvedendo eventualmente fuori sede alla delibera da parte del cliente.

- Montatore - Manutentore elettrico-elettronico

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini, esegue in assenza di metodologie specifiche, su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali con scelta del metodo operativo più opportuno, lo smontaggio/montaggio e revisione, la prova funzionale, rilevando attraverso la lettura della strumentazione il loro buon funzionamento con l'utilizzo di apparecchiature specifiche. Definisce gli interventi necessari per la messa a punto eseguendo gli opportuni interventi anche nei casi di particolare complessità.

Propone inoltre soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta con la necessaria attività di collegamento con le specializzazioni immediatamente collaterali.

Si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, al cui addestramento concorre ove necessario.

- Operatore specialista motorista

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini individua, con capacità di scelta di metodi operativi e di adattamento, il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta ed effettua operazioni di montaggio, taratura e messa a punto riparazione e/o revisione e relativa ricerca guasti di strumentazione particolarmente complessa, a livello prototipico, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse con completa capacità diagnostico-operativa sugli interventi necessari.

Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali ed avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori al cui addestramento concorre quando è necessario.

- Operatore specialista montatore aeronautico

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche di particolari di elevata difficoltà, con calcoli e grafici occorrenti per la determinazione delle quote mancanti, suggerendo tutte le indicazioni occorrenti per eventuali modifiche e varianti per tener conto di esigenze costruttive, di impiego e di manutenzione; provvedendo inoltre a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione;

ovvero:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complesse funzioni logiche e tecnologiche, con la relativa delibera sulla base dei risultati del collaudo di forma e dimensione dei primi pezzi lavorati, che richiedono, per il loro controllo, impegnativi interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura ed all'esecuzione dei necessari calcoli.

- Tracciatore - Collaudatore

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 da materiali innovativi.

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

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

- Addetto macchine a controllo numerico

Livello B2

Appartengono a questo livello:

- 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 sinistri 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 ed 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 indicazioni 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 ed 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, nell'ambito del 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, impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione 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

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti nonché di conoscenze delle tecnologie di processo e delle possibilità potenziali delle macchine, elaborano qualsiasi programma di lavorazione complesso per macchine a controllo numerico ed apportano agli stessi, dopo controllo di risultati, le variazioni che consentono di ottimizzare la lavorazione e l'utilizzo delle macchine operatrici.

A tal fine se richiesto, collaborano con altri enti relativamente alla possibilità ed ai limiti delle tecnologie utilizzate, per definire l'opportunità di eseguire l'intera lavorazione o solo una parte di essa su macchine a contr. numerico. Provvedono a redigere il ciclo di lavoro nel suo insieme eseguendo gli opportuni schizzi di specifica del posizionamento e bloccaggio del pezzo sulla macchina, proponendo le eventuali modifiche da eseguire in fase di impostazione del ciclo prototipo, atte a facilitare la realizzazione dell'attrezzatura e predispongono gli opportuni provvedimenti di modifica per l'adeguamento della lavorazione al variare delle esigenze produttive onde assicurare la massima efficienza del sistema produttivo.

- Analista metodista di macchine a controllo numerico

Livello B3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6.a 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 dell'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

A – Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: Livello A1

Livello A1

Appartengono a questo livello:

-i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un 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: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13/5/1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito nel successivo art. 32.

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi;

ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

B) MOBILITÀ PROFESSIONALE.

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali 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 anche di una di esse.

3) Per il conseguimento 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.

Le possibilità di realizzazione delle suddette iniziative di sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori e i loro criteri informativi e applicativi saranno, a richiesta, oggetto di esame con le Rappresentanze sindacali unitarie.

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

Nota a verbale:

tenuto conto della modifica dell'art.32 "classificazione dei lavoratori" in cui si è provveduto al reinquadramento dei lavoratori, deve considerarsi eliminato il riferimento alla 1ª categoria con la conseguenza che tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella 1ª categoria passano di livello e vengono inquadrati nel livello "D1".

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 B), i passaggi dalla 2.a alla 3.a categoria avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3.a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più categorie, l'assegnazione alla 3.a categoria avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore che si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione; per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori della 2.a categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di 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.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

- Norma transitoria -

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.

III. - LINEE A CATENA. - Si considerano linee 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 gruppi 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. - Ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera c), - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5.a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla 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.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5.a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al 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.

- Nota a verbale alla categoria 3.a Super-

L'attuazione della 3.a E.r.p., già prevista dal precedente contratto, è realizzata con l'istituzione della categoria 3.a Super; sono assorbiti fino a concorrenza gli eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

Art. 33 Normativa Quadri

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del Codice civile e dell'art. 5 della legge 13/5/1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli. Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali. La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato. Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data piena attuazione al disposto della legge 13/5/1985, n. 190, per quanto riguarda i "quadri".

Art. 34 Passaggio temporaneo di mansioni

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. 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 di tre anni, per l'acquisizione della 6.a e della 7.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 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 a 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.

Il lavoratore siderurgico che nell'ambito dei principi della mobilità professionale previsti dal presente Contratto svolge lavori di grado inferiore alla qualifica assegnatagli, viene retribuito con il guadagno che realizza nella posizione di grado inferiore e percepisce inoltre una integrazione pari alla differenza esistente fra la retribuzione inerente alla sua qualifica e quella vigente nella posizione di grado inferiore alla quale è stato assegnato.

L'integrazione stessa verrà corrisposta solo fino a concorrenza della retribuzione inerente alla sua qualifica.

Tale integrazione concorre a formare la retribuzione globale di fatto ai fini di quegli istituti contrattuali in cui si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto (oppure alla retribuzione globale). L'occupazione del lavoratore siderurgico, per 30 giorni consecutivi, o per 60 giorni saltuariamente in un anno, di un posto di lavoro vacante fa acquisire al medesimo la relativa qualifica (attrappore, laminatore, primo al forno, ecc.), fuorché nei casi di sostituzione di altro lavoratore previsti al terzo comma del presente articolo.

Art.35 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 al riguardo.

Art. 36 Cumulo di mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge n. 300 del 20/5/1970. Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Fermo restando le attuali norme vigenti, al lavoratore dipendente adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle rientranti in altre posizioni organizzative riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del dipendente, il lavoratore può essere assegnato a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme E-learning.

Il mancato adempimento dell'assolvimento dell'obbligo formativo non determina in ogni

caso la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove posizioni organizzative.

L'assegnazione a mansioni appartenenti a posizioni organizzative inferiori a quelle precedentemente espletate, purché rientranti nella medesima categoria legale, potrà essere effettuata:

- al fine di evitare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- quando il lavoratore non risulti più idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.

La comunicazione relativa al mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa deve essere effettuata per iscritto, anche in forma telematica, a pena di nullità.

Nelle ipotesi innanzi indicate, il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti; il trattamento retributivo sarà quello corrispondente alla nuova posizione organizzativa, salve le condizioni di miglior favore.

Fermo restando quanto di seguito evidenziato, il lavoratore che non accetta il mutamento di mansioni e/o di posizione organizzativa può presentare le proprie dimissioni che saranno considerate per giusta causa.

Eventuali cambi aziendali delle mansioni assegnate precedentemente ai lavoratori, che si rendessero necessari in seguito ad una modifica degli assetti organizzativi dell'azienda, possono essere oggetto di contrattazione aziendale di II° livello.

Gli accordi individuali di modifica delle mansioni della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita possono essere stipulati nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o innanzi alle commissioni di certificazione.

In questo caso il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.

Art. 37 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. 6/12/1923, n. 2657.

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite

senza le maggiorazioni previste dall'art. 46 per il lavoro straordinario, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

IV) Fermo quanto previsto al comma primo 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'art. 46, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente alla 5.a categoria):

infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica ed 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, motosecaisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio 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 la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 85 del presente Contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 21, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'art. 73, 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 dei veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per le giornate 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.

- Dichiarazione 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.

Art. 38 Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici



Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni:

ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento;

1) riparazioni; 2) riscaldamento od alimento; 3) pulizia di valvole, di tubazioni, di collettori, di griglie, di pozzetti, di condotti di alimento del carbone o lignite;

ai treni di laminazione:

1) cambio di cilindri; 2) cambio di gabbie; 3) cambio di cuscinetti, manicotti ed allunghe;

4) pulizia generale;

alla trafilatura a caldo:

1) riparazione; alla fucinatura:

1) attrezzaggio; 2) riparazione; alla stagnatura e piombatura:

1) riparazioni; 2) pulizia generale.

L.A) Qualora durante un turno di lavoro il processo produttivo venga interrotto per la esecuzione delle operazioni sopra elencate, i lavoratori ad esse addetti, sempreché componenti la stessa squadra di produzione, percepiranno, oltre alla paga base oraria di fatto, un compenso la cui misura non dovrà essere inferiore all'85 per cento dell'utile medio orario di cottimo, realizzato nel periodo di paga in corso nel posto di lavoro cui erano addetti al momento in cui sono stati comandati ad eseguire le operazioni stesse.

L.B) Qualora gli stessi lavori vengono eseguiti nel periodo di normale fermata della produzione nell'intervallo tra il termine di una successione settimanale di turni e la ripresa di quella seguente, i lavoratori addetti, sempreché appartenenti alle squadre dello stesso mezzo di produzione al quale si eseguono le operazioni di cui sopra, verranno retribuiti con una retribuzione pari a quella media oraria realizzata per le ore ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) nel periodo di paga nel quale si verificano le prestazioni suddette.

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art.46, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art.46.

Art. 39 Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'art.46.

Art. 40 Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici

L'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore componente la squadra di produzione (laminatoi, forni, fucinatura), che fosse assente.

Ove ciò eccezionalmente non possa avvenire ed i restanti lavoratori della squadra provvedano a ripartirsi il lavoro dell'assente, la retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata allo stesso verrà ripartita tra i lavoratori della squadra che hanno partecipato al lavoro in sostituzione del lavoratore assente.

-Chiarimento a verbale -

L'eccezionale impossibilità di cui al secondo comma del presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

- 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.

TITOLO VII - ORARIO DI LAVORO

Art. 41 Entrata ed uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del 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 o 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.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 42 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 43 Sospensione ed 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 nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella 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, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 44 Recupero

Fermo restando quanto previsto dal precedente art.42, è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Art. 45 Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Fermo 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. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali. La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorso 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo Orario plurisettimanale e per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, 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; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

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

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano 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 usufruiscono 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. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

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.

I lavoratori turnisti, in aggiunta a quanto previsto successivamente a titolo di permessi annui retribuiti, 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 la 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.

Orario plurisettimanale.

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale. Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la RSU.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva

del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite). Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del Contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

Le riduzioni di orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal Contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva, anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile,

impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

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

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosì di familiari entro il primo grado i lavoratori, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

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

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

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

Per i lavoratori turnisti e 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.

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentire la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

- Dichiarazioni a verbale -

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39.a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28/12/1985, n. 792.

2) Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, 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 sua 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.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale non dà attuazione a quanto previsto dall'art. 4 e dall'art. 8, terzo comma, del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, e, pertanto, ai soli fini legali restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dal Decreto legislativo citato.

- Dichiarazione comune -

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

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 sull'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, entro 3 mesi dalla data di stipula del presente CCNL, sarà costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle Politiche attive, da sottoporre alle Parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Conciliazione dei tempi di vita e di 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 e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Ferie e Par solidali

- Dichiarazioni delle Parti -

Le parti, ritenendo che la possibilità, prevista dall'art. 24 del D.Lgs. 14/9/2015 n. 151, dei lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di Par accantonati in Conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, costituisca uno strumento da valorizzare e promuovere, si impegnano ad approfondire 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 cadute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute.

Art.46 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 agli articoli 85 e 86.

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, a decorrere dall'1/1/2018, ai seguenti valori espressi in euro:



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
1-2-3-3 Super	4,77	7,18	7,77	31,28	31,87	34,27
4-5	5,68	8,95	9,59	37,60	38,24	41,51
Superiore al 5°	6,54	10,77	11,36	43,70	44,29	48,52

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale:

tenuto conto della modifica dell'art.32 "classificazione dei lavoratori" in cui si è

provveduto al reinquadramento dei lavoratori, deve considerarsi eliminato il riferimento alla 1° categoria con la conseguenza che tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella 1° categoria passano di livello e vengono inquadrati nel livello "DI".

Art. 47 Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 44, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

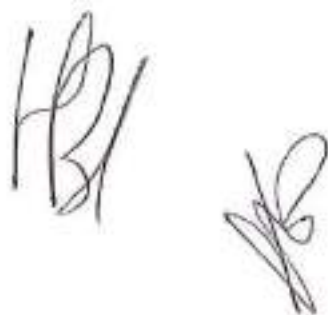
Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria. Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

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'art. 46.

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

The block contains two handwritten signatures. The one on the left is a stylized signature, possibly reading 'HBI'. The one on the right is another stylized signature, possibly reading 'JG'.

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
- prime due ore	25%	25%
- ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente art. 5, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di "quote esenti" dall'accordo preventivo eccedenti le

40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le "quote esenti" di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette "quote esenti" di straordinario.

Art. 48 Banca ore

Nel caso di lavoro con più intensa attività e prevedibili successivi periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione, "accantonando le ore extra ordinarie lavorate";

b) recuperare, mediante rarefazione, le ore non lavorate accantonate nell'intensificazione;

c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo, a credito del Lavoratore nel rispettivo conto della Banca delle Ore, le ore eccedenti le 40 settimanali;

2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero, il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1, sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore. Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore. Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione in corso.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso

normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del Lavoratore di percepire le seguenti indennità aggiuntive:

1. da 72 a 36 ore: 5% per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;
2. da 36 a 0 ore: 10% per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Pertanto, la maggiorazione complessiva da corrispondersi nel mese in caso d'intensificazione tempestiva sarà del 10% con preavviso inferiore a 72 ore ma superiore a 36 ore e del 15% con preavviso inferiore a 36 ore.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni di cui ai punti che precedono non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

Banca delle Ore	Maggiorazione RON (*)
Intensificazione	5%
Intensificazione con preavviso inferiore a 72 ore entro le 36 ore	10%
Intensificazione con preavviso inferiore a 36 ore	15%
accredito in caso di cessazione (5% o 10% o 15% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10% o 15% o 20%
Percentuale di maggiorazione in caso di retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

(*) - Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 49 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, secondo i criteri e le modalità previste dalla legge.

I lavoratori che 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 coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, 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 - all'art. 46 - per il lavoro festivo.

Art. 50 Festività

Agli effetti della legge 22/2/1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui al precedente art.46.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54, del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, 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 Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

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

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

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

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 46 per tali prestazioni. Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo. Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo permessi annui retribuiti dell'art. 44.

Per quanto riguarda la festività (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 -

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

Art. 51 Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane. Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n.1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che

maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

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

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. Per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi di cui all'art.49 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, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di 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. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fornisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative. L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto. In caso di richiamo in servizio, per esigenze 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 d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili. Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU, sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'adeguata soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

-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.

- Dichiarazione comune -

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico- organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

TITOLO VIII - RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 52 Forme di retribuzione

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

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

Allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 53 Regolamentazione del lavoro a cottimo

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro (come nel caso di linea a catena o di linee a flusso continuo) e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, i lavoratori o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, anche per le linee a catena ed a flusso continuo.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:

Categorie	Percentuali
2.a	0,92 %
3.a, 3 Super e 4.a	0,98%
5.a	0,98%
5.a Super	1,01%

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore alle suddette percentuali, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro

78

a cottimo ai lavoratori dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

4) Nel caso in cui un lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2° per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa di cui al punto 15), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

5) L'azienda tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Per le lavorazioni a catena (considerate tali le linee di produzione meccanizzate e non i servizi ausiliari automatizzati) le comunicazioni di cui sopra saranno egualmente fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono.

6) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al punto 5) potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i Sindacati provinciali dei lavoratori.

Nel caso di modificazione rilevante di taluno dei criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore l'Organizzazione sindacale dei lavoratori qualificata a ricevere le comunicazioni relative ai criteri di cui al precedente punto 5) potrà chiedere l'esame congiunto di cui al 1° comma al fine di accertare se si sia in presenza dell'introduzione di un nuovo sistema.

Le comunicazioni e gli esami congiunti di cui ai due precedenti commi si intendono estesi alle lavorazioni a catena tenendo conto delle diverse denominazioni proprie di tali lavorazioni.

7) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto e delle modificazioni di cui al punto 5), 3° comma, alle norme di cui al presente articolo.

8) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - o 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.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga o, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non 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.

10) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto, in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

11) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

12) 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 all'80 per cento di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo

l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85 per cento.

13) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto ai successivi punti 14) e 15).

14) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano applicate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più od in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

15) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale, difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non fu potuto tenere conto nelle condizioni di emissione della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la Rappresentanza sindacale unitaria potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause. Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

17) 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, fermo quanto previsto dal punto 9) circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.

18) 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 l'integrazione prevista dal punto 4) del presente articolo.

19) 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 per cento del presumibile guadagno.

20) 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 a un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

21) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

22) I concottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che, pur essendo soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, 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.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica od organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

23) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo ed in particolare quelli relativi:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) alle tariffe in assestamento;
- c) in caso di modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;
- d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15);
- e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

saranno presentati dai lavoratori alle persone incaricate dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite la Rappresentanza sindacale unitaria 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 verrà esaminata entro i 15 giorni successivi in sede sindacale tra le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

Nota a verbale:

tenuto conto della modifica dell'art. 32 "classificazione dei lavoratori" in cui si è provveduto al reinquadramento dei lavoratori, deve considerarsi eliminato il riferimento alla 1ª categoria con la conseguenza che tutti i lavoratori attualmente inquadrati nella 1ª categoria passano di livello e vengono inquadrati nel livello "D1".

Art. 54 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 della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc...

Inoltre, per gli addetti lavoratori a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento dell'Elemento sopra definito in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 55 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti 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 consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'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 stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari, il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 56 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

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

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

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

A decorrere dal 15 febbraio 2024 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 a tale data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nelle tabelle di seguito riportate in cui verranno indicati gli adeguamenti IPCA al giugno 2023 (tabella A) ed i minimi stipendiali a seguito degli aumenti (tabella B).

Nei minimi tabellari sono conglobati gli importi dell'ex indennità di contingenza secondo i valori riportati nella seguente tabella:

Tabella A

Attuali categorie	Nuovi livelli	Adeguamento mensile
prima	ELIMINATA	
seconda	D1	€ 91,40
terza	D2	€ 101,26
terza S	C1	€ 103,42
quarta	C2	€ 105,57
quinta	C3	€ 113,00
quinta S	B1	€ 121,06
sesta	B2	€ 129,80
settima	B3	€ 144,79
ottava Q	A1	€ 148,22

Tabella B

Attuali categorie	Nuovi livelli	Minimo stipendiale giugno 2023	Minimo stipendiale 1°giugno 2024
prima	ELIMINATA		
seconda	D1	€ 1.434,01	€ 1.525,41
terza	D2	€ 1.590,22	€ 1.691,48
terza S	C1	€ 1.624,58	€ 1.728,00
quarta	C2	€ 1.658,94	€ 1.764,51
quinta	C3	€ 1.766,66	€ 1.879,66
quinta S	B1	€ 1.904,32	€ 2.025,38
sesta	B2	€ 2.043,02	€ 2.172,82
settima	B3	€ 2.280,84	€ 2.425,63
ottava Q	A1	€ 2.335,50	€ 2.483,72

Nei minimi tabellari è conglobato l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione. La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 57 Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nelle successive norme transitorie, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Attuali categorie	Nuovi livelli	Importi
prima	ELIMINATA	
seconda	D1	€ 21,59
terza	D2	€ 25,05
terza S	C1	
quarta	C2	€ 26,75
quinta	C3	€ 29,64
quinta S	B1	€ 32,43
sesta	B2	€ 36,41
settima	B3	€ 40,96
ottava Q	A1	

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non debbono 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.

Art. 58 Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente 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 13.a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

- Dichiarazione a verbale -

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali 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, corrisposta 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. 59 Mense aziendali e Indennità di mensa

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 o aziendali sulla 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 Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

In considerazione del vertiginoso aumento del costo della vita, le parti fissano nella misura di € 10,00 il valore del buono pasto.

Art. 60 Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Particolari indennità devono essere fissate tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali provinciali di categoria competenti per territorio per i lavoratori che esplicino la propria attività in alta montagna (oltre 1.500 mt. di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

Art. 61 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, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 62 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 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto 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 di detto lavoratore.

Art. 63 Premio di risultato

Nelle aziende in cui è presente 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 aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli impatti erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria 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 alla Rappresentanza sindacale aziendale informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio. L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà 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 assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere. 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 30/6/1994, 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.

- Nota a verbale -

In questo quadro, qualora si verificassero contenziosi sull'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 CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Art.64 Elemento perequativo

A decorrere dall'1/1/2018 l'Elemento Perequativo è pari a 485,00 euro.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al 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.

Art. 65 Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 66 Previdenza Complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

Pertanto, sin da ora, a richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste le quote di T.F.R. maturato destinate al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

TITOLO IX - BILATERALITÀ

Art. 67- Ente Bilaterale "E.Na.Bi.T"

Le Parti individuano l'Ente Bilaterale "E.Na.Bi.T.", in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, quale strumento per lo svolgimento delle attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente attua ogni utile iniziativa al fine di:

- a. Programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario, sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore, sia alla realizzazione degli incontri di informazione.
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la raccolta, per la successiva trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge 936/86.
- e. Attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento

operativo delle singole strutture.

- f. Ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.
- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- h. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (legge Biagi).
- i. Attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art. 68 - Versamenti all'Ente Bilaterale – Contributo per assistenza contrattuale

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro.

Detti versamenti, come meglio specificati nella Tabella 1, sono obbligatori per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compresi gli apprendisti, o con qualsiasi altro contratto di dipendenza per tredici mensilità.

Tabella 1

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore Su paga base conglobata
Datori di lavoro	€ 6,00
Lavoratori	€ 3,00
Totale contributo	€ 9,00

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali di cui al presente contratto viene altresì determinato un contributo di assistenza contrattuale che sarà riscosso da Co.N.A.P.I. Nazionale per il tramite di un Istituto Bancario o tramite specifica convenzione con l'INPS – codice "W476".

Il contributo, a carico del datore di lavoro, è fissato nella misura dell'1% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità.

Art. 69 - Organismo Paritetico

Le Parti sociali individuano nell' "Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro", in sigla "O.P.N. Sicurezza e Lavoro", in quanto costituito dalle stesse Parti sottoscrittrici del presente CCNL, il soggetto preposto alla promozione e programmazione dell'attività formativa e per la raccolta e l'elaborazione di buone prassi a fini prevenzionistici, per lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia (art.2, comma 1, lett. cc), D.lgs. 81/2008 e s.m.i.). In particolare, l' "O.P.N. Sicurezza e Lavoro" attua ogni utile iniziativa e, rivolta, in particolare:

- a supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- a svolgere, promuovere e collaborare alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali;
- a rilasciare, su richiesta delle aziende, specifiche attestazioni in merito allo svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, *in primis* l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

Art. 70 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti sociali intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà l'Ente Bilaterale attraverso la "Società di Mutuo Soccorso Confintesa Salute", più brevemente denominata "Mutua Confintesa Salute", c.f. 16191451000, cui aderiranno i lavoratori a seconda del piano sanitario scelto tra Piano Argento, Piano Oro e Piano Platino.

Mutua Confintesa Salute è costituita ai sensi dell'art.9 del D.lgs. 502/92 e pertanto i versamenti in favore della stessa godono dei benefici fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

I servizi verranno garantiti con il contributo economico di cui alla seguente Tabella 2, e sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compresi gli apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, per dodici mesi.

Tabella 2

Contributi per Lavoratori	Contributi mensili per ciascun Lavoratore
Quota Datori di lavoro	€ 16,00
Quota Lavoratori	€ 4,00
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	€ 20,00

Le prestazioni integrative in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2 matureranno solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in

merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo, in ogni caso, l'obbligo del relativo versamento. Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti firmatarie del presente CCNL, l'Ente Bilaterale destinerà gli importi o parte degli importi devoluti dalle aziende per erogare le prestazioni sanitarie attraverso i servizi posti in essere da Mutua Confintesa Salute.

I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, ed è esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 71 - Omissioni dei versamenti

Le quote dovute all'Ente Bilaterale così come definite all'art.68 (Tabella 1), il contributo per assistenza contrattuale e quelle destinate ai servizi di Mutua Confintesa Salute (Tabella 2) sono obbligatorie e costituiscono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR), non assorbibile, di importo pari ad € 30,00 corrisposto per 13 mensilità, rientrando nella retribuzione di fatto. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: *"mancata adesione all'Ente Bilaterale ed al Fondo Sanitario"*.

Art. 72 Welfare integrativo

Le parti intendono sostenere i lavoratori anche mediante la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri iscritti, mediante l'erogazione di contributi tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali e di formazione; e) polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Per l'individuazione nel dettaglio degli strumenti di welfare messi a disposizione dei lavoratori nonché per la determinazione del tetto massimo del contributo welfare riconosciuto agli stessi, le parti rinviano alla contrattazione integrativa.

Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare, determinandone il valore complessivo da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Detti valori si dovranno considerare 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° giugno 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 nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda unilateralmente riconosciute.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi

coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria.

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.

TITOLO X - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art.73 - Normativa di riferimento

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'Articolo 52, comma 1, del su menzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

L'Articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex Articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato. A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Art. 74 - Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

Art. 75 - Profili professionali

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di alto contenuto tecnologico,
- attività di controllo e coordinamento,
- attività specializzate
- attività amministrative
- attività d'ordine



Nello specifico dei settori e federazioni verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex Articolo 409, punto 3, c.p.c.. In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive.

Art.76- Parte economica

(Corrispettivo minimo) - Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori- fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro. Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

TITOLO XI - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 77 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

A) Le parti ritengono e concordano quale esigenza prioritaria, quella di promuovere la cultura della prevenzione per l'igiene e la sicurezza nei luoghi di lavoro predisponendo tutti i mezzi necessari per sensibilizzare sul tema gli operatori del settore, nonché ritengono fondamentale cooperare al fine di sviluppare ed adottare strategie di prevenzione mediante l'individuazione e l'attuazione di programmi formativi in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, per tutti gli operatori (RLS e lavoratori).

Tutte le aziende che applicheranno il presente contratto dovranno, entro 90 giorni dalla sottoscrizione dello stesso, ottemperare a tutti gli adempimenti relativi alla valutazione del rischio ed informare i lavoratori mediante apposita comunicazione visibile a tutti.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, 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;
- a norma del comma 4 bis dell'art. 73 D.Lgs 81/08, introdotto dall'art. 14 lett. g) del D.L. 48/2023, il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'art.71 c.7, provvede alla propria formazione ed al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.s..

C) nomina del medico competente

Il datore di lavoro e i dirigenti devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08 e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 dello stesso decreto".

Tuttavia alla luce dell'art.14, c.1, lett.a) che ha integrato l'art.18, c.1, lett.a), l'obbligo di nomina del medico è previsto altresì in tutti i casi in cui, la valutazione dei rischi, svolta ai sensi dell'art. 29 D.Lgs 81/2008 lo richieda e pertanto il datore di lavoro o il dirigente preposto devono determinare attraverso la valutazione della propria organizzazione lavorativa, se sia necessari a la nomina di medico competente per l'attuazione della sorveglianza sanitaria tenuto conto dei rischi presenti in azienda.

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

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 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 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al max) da collocarsi durante l'orario di lavoro in organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

E) 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; le parti prendono atto che il registro infortuni è stato eliminato dall'art. 21 comma 4, D.Lgs. 151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;

-la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed 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. 30/6/2003, n. 196. 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. 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 ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008.

F) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106).

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previste dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.). Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

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, lett. o) del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81 come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed 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.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S. sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 dipendenti. Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

G) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, primo comma, D.Lgs. 17/8/1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21/9/2005, n.238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26/5/2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

H) "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 nell'intento di individuare opportune misure gestionali. La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

I) Break Formativi

Nell'ottica di una maggiore attenzione e sensibilizzazione all'attività di prevenzione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le parti concordano che i lavoratori potranno essere formati con una nuova metodologia ovvero attraverso l'attivazione in azienda, anche in accordo con la Rsu, dei cd. "break formativi", ovvero brevi momenti formativi di circa 15- 20 minuti di aggiornamento del lavoratore in materia di sicurezza, da svolgersi durante l'orario di lavoro e nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti e nel rispetto delle esigenze tecnico- organizzative dell'azienda.

Nel corso dei Break formativi, gruppi omogenei di lavoratori, in presenza del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, verranno formati riguardo ai rischi correlati alla propria mansione, alle attrezzature, ai luoghi di lavoro nonché edotti in merito alle procedure operative di sicurezza dell'area.

Art. 78 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e Indumenti da lavoro

La fornitura dei D.P.I. indicati nel piano di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. sono a carico dell'Azienda e non sostituibili da benefici economici alternativi di pari valore.

In particolare, il datore di lavoro una volta individuati nel piano di valutazione dei rischi tutti dispositivi di protezione individuale (DPI), nonché gli indumenti da lavoro necessari in relazione alle specifiche attività aziendali, deve preventivamente fornire al lavoratore le informazioni ed istruzioni necessarie circa il corretto uso dei DPI, nonché informarlo dei rischi dai quali il DPI lo protegge.

Il lavoratore deve utilizzare i DPI forniti dal datore di lavoro in modo corretto e conforme alle informazioni e istruzioni ricevute e curarne la buona conservazione, senza apportare modifiche agli stessi di propria iniziativa, nonché deve segnalare nell'immediato al datore di lavoro, al dirigente o al preposto eventuali difetti o anomalie riscontrate nei DPI messi a sua disposizione.

Rientrano tra i dispositivi di protezione individuale anche gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze tossiche, nocive o corrosive.

TITOLO XII - ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 79 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 di 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 dall'art. 80.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il 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 avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dall'art. 79, fermo restando i limiti di durata previsti al paragrafo "Conservazione del posto di lavoro" del medesimo articolo, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale. Per l'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.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

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 preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende 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.

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, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

-Nota a verbale -

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 80 Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Comunicazione e certificazione dell'assenza.

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20/5/1970, n. 300.

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

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

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

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

Conservazione del posto di lavoro

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

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

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

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

- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario. Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

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

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente il lavoratore potrà usufruire, se previamente richiesto in forma scritta, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti. Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir

meno la capacità di prestazione lavorativa, anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

Trattamento economico

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Indipendentemente da quanto previsto al quarto comma del presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa. Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompere la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Norme finali

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione riguardante la conservazione del posto di lavoro.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Norma Transitoria

Le aziende forniranno ai lavoratori tempestiva comunicazione della nuova disciplina del trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro mediante affissione in luogo accessibile del nuovo testo contrattuale.

- Dichiarazione comune -

Avendo con l'Accordo di rinnovo ampiamente riformulato il presente articolo, le parti concordano di attivare un monitoraggio congiunto della sua concreta applicazione.

Art. 81 Formazione continua e professionale

Nel quadro delle intese tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, le parti convengono di esaminare la possibilità, anche attraverso successivi protocolli di intesa, di far aderire le imprese al Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (L. 388/00) denominata "Fondointesa", in fase di costituzione tra le parti sociali firmatarie del presente CCNL come da accordo interconfederale del 06.07.2023.

Le parti evidenziano che la necessità di addestrare e formare professionalmente i lavoratori è finalizzata all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali proprie delle mansioni svolte, anche alla luce della costante evoluzione del settore che richiede la periodica revisione delle conoscenze dei lavoratori.

A tal fine, le parti auspicano che le aziende cureranno le opportune iniziative tecnico-pratiche al fine di consentire un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e lavoratori neo-assunti, di permettere l'aggiornamento dei lavoratori dipendenti in materia sicurezza e dei nuovi sistemi di lavoro, nonché l'inserimento dei lavoratori dipendenti

nelle nuove mansioni a seguito di avvicendamento degli stessi.

-Lavoratori studenti:

Tenuto conto del dettame normativo di cui alla L. n. 300/70 e della L. n. 245/78 in materia di formazione professionale, le parti concordano nel riconoscere permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella seguente percentuale per diritto allo studio:

-150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per recupero della scuola dell'obbligo, nonché di lingua italiana da parte di lavoratori stranieri.

Le condizioni per fruire di tali permessi sono:

A) Il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati legalmente riconosciuti;

B) Il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

-Formazione professionale:

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

A) Devono essere correlati all'attività aziendali e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

B) Devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;

C) Devono essere in numero almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

-Permessi per sostenere gli esami:

Oltre al monte ore triennale, i lavoratori studenti, compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti su richiesta per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

-Tirocini estivi di orientamento:

Trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni. Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 ore, anche in un solo anno.

-Congedi per formazione permanente:

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di secondo grado, il diploma Universitario di Laurea e per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni, vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale tenendo delle esigenze produttive.

Art. 82 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 sul 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 sei 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. Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia, si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'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. Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 83 Congedo parentale

Ai fini e per gli effetti dell'articolo 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'articolo 1, comma 339, della legge n.228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla Direttiva 2010/18/UE e dall'articolo 7 del Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali.

Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Il genitore che intende utilizzare il periodo di congedo è tenuto a presentare di norma, almeno 15 giorni prima, una richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'Inps, subisca modifiche tali che non permettono, 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.

Art. 84 Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto al congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni (disciplinato dall'art. 27-bis del T.U. maternità/paternità, D.lgs. 151/2001), finalizzato ad una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e ad una instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

Possono usufruire del congedo di paternità tutti i padri lavoratori dipendenti, anche in caso di adozione ed affidamento. Sono esclusi i lavoratori autonomi e quelli iscritti alla gestione separata.

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, e anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge 92/2012.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi 2-7, e dell'articolo 23 del Testo Unico. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del Testo Unico.

Per quanto concerne il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Art. 85 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.

La dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista ed il medico competente attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della puerpera e del nascituro.

La lavoratrice ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute come previsto dall'art. 17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere ulteriormente prorogato fino a sette mesi

dopo il parto, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli ed alla lavoratrice non possono essere assegnate altre mansioni.

La proroga verrà disposta con provvedimento dell'ITL competente per territorio anche su istanza della lavoratrice.

Nei casi di anticipazione del parto, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.

In caso di morte o di grave infermità della madre o in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre lavoratore subordinato l'astensione "post partum" per 3 o 4 mesi o per il minor tempo residuo.

Per tutto il periodo di congedo per maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera, erogata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

TITOLO XIII - RAPPORTI IN AZIENDA

Art.86 Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza e educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed 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 dalla Commissione nazionale per le pari opportunità. L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni. L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli, inoltre, deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto

spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge. Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 86, 87 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi del successivo art. 88.

Art.87 Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy

Le parti stipulanti 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.

Art. 88 Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20/5/1970, n. 300, e dal successivo articolo.

Art. 89 Vendita di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria potrà 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 componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria 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 e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 90 Visite di inventario e di 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 20/5/1970, n. 300.

Art. 91 Norme speciali

Oltre che al presente Contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 92 Reclami e controversie

Ferre restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Art. 93 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 88.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 88 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15/7/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20/5/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

- Dichiarazione comune -

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di verificare la normativa contrattuale in materia anche alla luce delle novità introdotte dalla legge 28/6/2012, n. 92 al fine di proporre eventuali modifiche alla Parti stipulanti.

Art. 94 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;



- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
 - i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
 - l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
- L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 95 Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 87, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) 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;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 87, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 87, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 86.

B) Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a tel mine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle

persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità

e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 96 Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui all'art. 88 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 97 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.

Anni di servizio	6.a, 7.a e 8.a Quadri categoria professionale	4.a, 5.a e 5.a Super categoria professionale	2.a, 3.a Super e 3.a categoria professionale	1.a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	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 un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.



Anni di servizio	6.a, 7.a e 8.a Quadri categoria professionale	4.a, 5.a e 5.a Super categoria professionale	2.a, 3.a Super e 3.a categoria professionale	1.a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 e fino a 10anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
Oltre i 10anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mese	0,67 mensilità

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. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 98 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi 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.

Art. 99 Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa 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.100 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 90, ed il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 101, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19/1/1972 della Corte costituzionale.

Art. 101 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 Codice civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297, dal D.Lgs. 5/12/2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo T.F.R..

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle 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.

TITOLO XV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 102 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale di riferimento possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sul CCNL, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

Art. 103 - Adesione di altre OO.SS. al presente CCNL

Le OO.SS. che intendono aderire al presente CCNL devono inviare richiesta preventiva di adesione a Co.N.A.P.I e Confintesa, ed entro 60 gg le OO.SS. daranno risposta di esito positivo o negativo della richiesta pervenuta.

In fine nel rispetto della Costituzione e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e contro ogni forma di violazione dei diritti di equità sociale e sindacale, le OO.SS. che aderiranno al presente CCNL avranno gli stessi Diritti di tutte le OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 104 - Archivio Contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 936/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art. 105 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 106 - Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.



