Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

20 gennaio 2008

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale

WWW.FIM.CISL.IT


FIM-CISL

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

In Roma, addì 20 gennaio 2008

Fra la *Federmeccanica – Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana*, rappresentata dal presidente Massimo Calearo Ciman e dai vicepresidenti Gianfranco Carbonato, Nicola Palumbo, Giulio Properzi, Paolo Rebaudengo, e dal Consiglio direttivo formato da: Mauro Andolfo, Giorgio Arona, Giancarlo Besana, Simone Bettini, Domenico Bona, Paolo Candotti, Marina Carioggia, Maurizio Cassano, Pierluigi Ceccardi, Giampaolo Ceva, Gino Cocchi, Cristiana Comotto, Giancarlo Dallera, Pietro De Biasi, Umberto Delgrosso, Davino De Poli, Roberto Ditri, Carlo Dolcetta, Giuseppe Fontana, Marina Gasparotto Curti, Marco Gilardoni, Roberto Maglione, Carlo Mazzoleni, Luciano Miotto, Marco Mondini, Pietro Mulatero, Angelo Perucconi, Alberto Peyrani, Sandro Scarrone, Giuseppe Severi, Angelo Stango, Fabio Storchi, Alberto Susta, assistiti dal direttore generale Roberto Santarelli, dal coordinatore della linea rapporti sindacali Daniela Dario, dal coordinatore della linea rapporti economici Angelo Megaro e da una delegazione per le trattative sindacali composta da: Pierangelo Albini,

Paola Assorgia, Ferdinando Bertino, Giuseppe Gherzi, Roberto Guseo, Daniele Marrama, Elio Minicone, Giuseppe Molino, Emilio Pascale, Luigi Porcelli, Carlo Stiatti, con la collaborazione tecnica di Antonio Pescosolido e di: Gianni Anichini, Alberto Arata, Antonello Barocci, Marco Bernini, Giuseppe Bisceglie, Mario Boccardi, Ugo Bosio, Giampietro Breda, Luigi Campanaro, Antonio Cappelli, Enrico Carminati, Paola Casarino, Lorenzo Cellini, Paolo Pietro Centofanti, Mario D'Atene, Giuseppe Del Col, Stefano Franchi, Mario Levrini, Nicola Intonti, Giuseppe Manari, Michele Martino, Giuseppe Nicoletti, Michele Pesce, Giacomo Riina, Marco Romussi, Fabio Usuelli, Antonio Aurilio, Massimo Colombo, Sabrina De Santis, Elena Falcone, Pietro Montes, Andrea Pieracciani, Francesca Polli;

l'*Assistal – Associazione nazionale costruttori di impianti*, rappresentata dal presidente Nicola Scotti, dai vicepresidenti Getulio Ferri e Giuseppe Gargaro, dal direttore Maurizio Esitini, assistiti dal responsabile del servizio sindacale Antonio Pozzoli, con la partecipazione del Consiglio direttivo formato da: Cesare Berther, Andrea Carioti, Rosario Cosentini, Pierroberto Fumagalli, Aristide del Grosso, Roberto Rezzi, Piercarlo Savio; con la partecipazione della Commissione sindacale formata da: Mario Boccardi, Andrea Boeri, Angelo Bovassi, Sara Callegari, Andrea Farioli, Sergio Lucherini, Giovanni Meli, Luigi Morandi, Maria Stella Motta, Wilfrido Pitton, Giancarlo Ricciardi, e con la collaborazione tecnica del Gruppo di studio formato da: Silvana Clerici, Rosanna Frattini, Vito Morione;

con l'assistenza della *Confindustria – Confederazione generale dell'industria italiana*, nella persona di Giorgio Usai;

e la *Fim – Federazione italiana metalmeccanici*, rappresentata dal dal segretario generale Giorgio Caprioli e dai segretari nazionali Giuseppe Farina, Cosmano Spagnolo, Anna Trovò, Bruno Vitali, Antonio Zorzi, e da una delegazione composta da: Nicola Alberta, Antonio Aldrighetti, Gianni Alioti, Roberto Benaglia, Marco Bentivogli, Gabriele Brancaccio, Leonardo Burmo, Liliana Cacciapuoti, Maurizio Cappellin, Gianni Castellan, Giuseppina Cazzaniga, Luigi Dedei, Giuseppe De Leo, Giovanni Di Sero, Luciano Fais, Luciano Falchi, Marco Fontana, Gianni Garofano, Gianfranco Gasbarro, Maurizio Geron, Rosario Iaccarino, Antonio Iacovino, Giuseppe Lazzaro, Emilio Lonati, Fausto Mantovi, Antonio Marchina, Roberto Menegaldo, Reno Ostili, Sandro Pasotti, Gian Paolo Pavoni, Salvatore Picciurro, Luigi Pietrosimone, Gianluigi Redaelli, Tiziano Roncone, Giorgio Sabatini, Antonio Sansone, Renato Santini, Antonio Spinelli, Giuseppe Terracciano, Mario Todeschini, Ferdinando Uliano, Caludio Voltolini, Giancarlo Zanoletti, Antonio Zenga;

assistita dalla Segreteria della *Cisl – Confederazione italiana sindacati lavoratori*;

la *Fiom – Federazione impiegati operai metallurgici*, rappresentata dal segretario generale Gianni Rinaldini, dai segretari nazionali: Giorgio Cremaschi, Fausto Durante, Maurizio Landini, Laura Spezia, e da una delegazione composta da: Giorgio Airaudo, Maurizio Alessandri, Claudio Amato, Alfio Arcidiacono, Pierfranco Arrigoni, Bruno Bazzo, Sergio Bellavita, Salvatore Bergamo, Sandro Bianchi, Valerio Bondi, Carlo Bossi, Massimo Braccini, Massimo Brancato, Augustin Breda, Paolo Brini, Canio Calitri, Luigi Camposano,

Maurizio Canepari, Giuseppe Ciarrocchi, Giuseppe Cillis, Luca Cionini, Falilou Cisse, Arcangelo Compagnoni, Marco Corona, Marcello Corti, Camillo Costanzo, Giovanni D'Aguanno, Giovanna D'Amato, Nicola Di Matteo, Mauro Faticanti, Gianfranco Fattorini, Gianni Ferrante, Giordano Fiorani, Francesco Fiusco, Michele Fucci, Gianfranco Gallino, Luciano Gallo, Claudio Giardi, Roberto Grasselli, Francesco Grondona, Sveva Haertter, Elena Lattuada, Gianni Leonetti, Fernando Liuzzi, Ugo Lucignano, Giovanna Marano, Maurizio Marcelli, Giancarlo Marchi, Massimo Masat, Maurizio Mascoli, Enzo Masini, Leonardo Mazzotta, Adama Mbodj, Alessandra Mecozzi, Giorgio Molin, Enrico Monti, Giuseppe Morabito, Raffaele Moretti, Candido Omiciuolo, Bruno Papignani, Pietro Passarino, Sabina Petrucci, Francesco Piastra, Alessandro Piergentili, Fabrizio Potetti, Romolo Radicchi, Francesca Re David, Luca Rosso, Mirco Rota, Sandra Sandrolini, Laura Scalia, Gianni Scaltriti, Elvira Sciancati, Mario Sinopoli, Michela Spera, Enrico Stagni, Donato Stefanelli, Maurizio Strazzullo, Gianfranco Tosi, Lucia Triches, Enzo Tripodi, Piero Vargiu, Gianpaolo Zanni, Gianni Zatti, Stefano Zoli;

assistita dalla Segreteria della *Cgil – Confederazione generale italiana del lavoro*;

la *Uilm – Unione italiana lavoratori metalmeccanici*, rappresentata dal segretario generale Antonino Regazzi, dai segretari nazionali Luca Maria Colonna, Giovanni Contento, Eros Panicali e da una delegazione composta da: Walter Andreetti, Antonio Apa, Carlo Biasin, Serena Bontempelli, Stefano Bragagnolo, Franco Busto, Roberto Caccavello, Marcello Casati, Guido Cacchi, Massimo Cerri,

Vincenzo Comella, Umbro Conti, Maria Antonietta Contucci, Antonio Giulio Di Mario, Gianluca Ficco, Fabrizio Fiorito, Franco Ghini, Mario Ghini, Ariel Hassan, Enrico Imolesi, Francesco Giangrande, Vincenzo Gentilucci, Giuliano Gritti, Graziano Leonardi, Michele Lombardo, Nicola Manzi, Angela Marano, Marco Mascarella, Angelo Nozza, Michele Paliani, Rocco Palombella, Maurizio Peverati, Patrizia Pitronaci, Vincenzo Renda, Adolfo Rocchetti, Pino Russo, Vittorio Sarti, Giovanni Sgambati, Maurizio Testoni, Enzo Timeo, Roberto Toigo, Vincenzo Tortorelli, Dario Turri, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Roberto Zaami, Bruno Zanghi, Rodolfo Zanieri, Luigi Zanini e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi;

assistita dalla Segreteria della *Uil – Unione italiana del lavoro*;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

P R E M E S S A

1) Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del Contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

– attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

– regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente Contratto, entro le regole fissate.

A tale proposito le parti confermano che, come regola generale, anche laddove non espressamente previsto, nelle sedi e nelle occasioni disciplinate dal presente Contratto in cui siano rappresentate le Organizzazioni sindacali dei lavoratori esterne all'azienda debba essere rappresentata anche l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e viceversa.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il Contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente Contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

5) La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del C.c.n.l. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del Contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

6) La contrattazione aziendale è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le Rappresentanze sindacali unitarie. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

8) Il presente Contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli stabilimenti industriali specificati come appresso ed i lavoratori dagli stessi dipendenti è stato stipulato sulla base di questa premessa, che ne costituisce parte integrante.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto si applica:

A) Agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.

B) Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

C) Alle unità produttive e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente Contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non siano regolati da contratti di altre categorie, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);

la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;

la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);

la fusione di ghisa in getti;

la fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;

la forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;

la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;

la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:

navi da carico, da passeggeri e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;

materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;

automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;

l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;

l'esercizio di bacini di carenaggio;

la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici;

attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;

vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;

articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;

reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;

strumenti musicali metallici;

oggetti in ferro battuto;

scatolame ed imballaggi metallici;

la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di:

motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;
organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;

macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès 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 materie sintetiche (resine);
macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;
macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;
utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere;
orologi in genere;
modelli meccanici per fonderia;

l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, ter-

mici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;

la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;

la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;

la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;

la fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;

l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto;

ecc., ecc..

D) Agli stabilimenti siderurgici che, agli effetti del presente Contratto, sono quelli per la produzione di:

a) ghisa di prima fusione;
b) acciaio anche se colato in getti;
c) ferroleghe;
d) semiprodotti (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.

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

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

Alle produzioni di cui alle voci *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla

voce *d)* comma D), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di prima fusione di cui alla voce *a)* stesso comma.

⋆ ⋆ ⋆

La regolamentazione particolare per i settori sottoindicati in cui si articola l'industria metalmeccanica:

Siderurgico;
Autoavio;
Elettromeccanico ed elettronico;
Meccanica generale;
Fonderie di seconda fusione;
Cantieristico;

nonché per l'industria della installazione di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque di materiale metallico ivi compresa l'installazione di impianti di segnaletica stradale che, a tutti i fini del presente Contratto, è equiparata alla meccanica generale, sussiste nei limiti e per gli istituti per i quali è specificamente prevista nel presente Contratto.

DEFINIZIONE DEI SETTORI.

Siderurgico: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del Contratto sono quelli per la produzione di:

a) ghisa di prima fusione;
b) acciaio anche se colato in getti;
c) ferroleghe;
d) semiprodotti (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.

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

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

Alle produzioni di cui alle voci *a), b), c), d), e), f)* e *g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

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

Autoavio: in tale settore sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: elettromeccanici sono gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale.

Tipiche produzioni elettromeccaniche sono:

macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
apparecchiature elettriche complesse;
strumenti di misura elettrici;
apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio-tecnica, elettronica;
elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

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

Meccanica generale: vi appartengono gli stabilimenti che svolgono tutte le altre attività indicate nel campo di applicazione del Contratto.

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

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

Cantieristico: appartengono a tale settore gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

Norma comune a tutti i settori

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti e saranno applicate le norme di un solo settore in base al detto criterio di prevalenza; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

Nel caso in cui in una azienda sono esplicate due o più attività, tutte inquadrate nel Contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle Filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme di settore dell'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

Chiarimento a verbale

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee telefoniche ed elettriche, secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività che appartiene tradizionalmente al settore meccanico come definito nel Campo di applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Pertanto, le aziende che svolgono installazione «di reti telefoniche ed elettriche» sono tenute all'applicazione della regolamentazione per l'industria metalmeccanica.

Nota a verbale

Ove sorgessero contestazioni nell'inquadramento di qualche unità nei settori previsti, in caso di mancato accordo tra le Organizzazioni territoriali, le controversie saranno deferite alle Organizzazioni stipulanti.

Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti.

Le parti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.

La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Sezione Prima

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

La Federmeccanica, l'Assistal ed i sindacati stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine in un sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche.

Gli Osservatori e le Commissioni, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione prima.

Essi si avvarranno, per lo svolgimento dei propri compiti, dell'attività e del contributo dell'Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni confluiranno, costituendone parte integrante, nella «Banca dati del settore metalmeccanico» gestita dall'Organismo bilaterale nazionale, che rappresenterà una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Su richiesta del sistema degli Osservatori e delle Commissioni l'Organismo bilaterale nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti In ogni caso verrà pubblicato, di norma annualmente, un «Rapporto sull'industria metalmeccanica» a cura dell'Organismo bilaterale nazionale.

Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e della installazione d'impianti

Le parti stipulanti convengono che l'istituzione di un Organismo Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di dicembre 2008, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Organismo Bilaterale Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto.

L'Organismo Bilaterale Nazionale che potrà avvalersi per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo, dovrà essere articolato per sezioni tematiche di cui una sarà dedicata alla Formazione per la quale materia l'Organismo Bilaterale, sulla base delle decisioni assunte dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, sarà, tra l'altro, interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico.

L'Organismo Bilaterale Nazionale, altresì, collaborerà con le Commissioni territoriali per la formazione professionale, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Tali esperienze saranno utili a valutare la necessità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Organismi Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Organismo Bilaterale Nazionale.

Misure e modalità di finanziamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che fino alla costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale i compiti ad esso assegnati continueranno ad essere svolti dall'Osservatorio paritetico nazionale.

Art. 1. – *Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica.*

Entro sei mesi dalla stipula del presente C.c.n.l. le parti definiranno in apposito incontro le modalità costitutive ed operative per un corretto funzionamento dell'Osservatorio.

L'Osservatorio svolge i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1. *Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.*

La presente area tematica approfondirà i temi riguardanti le tendenze economiche, produttive e sociali dell'industria metalmeccanica con particolare riferimento alla struttura e all'andamento dell'occupazione, agli andamenti produttivi, alle dinamiche retributive e agli andamenti degli orari di fatto nonché altri temi rilevanti e condivisi.

1.2. *Sviluppo industriale.*

Quest'area tematica sarà dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore metalmeccanico ed alle misure di politica industriale che possono favorirlo con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e delle altre aree a più alta tensione occupazionale e alla realtà delle piccole imprese nonché di altri temi rilevanti e condivisi.

Saranno condotti approfondimenti specifici, su richiesta di una delle parti, utilizzando anche dati aziendali aggregati forniti da Federmeccanica, con riferimento ai seguenti sottosettori:

1) Siderurgia;
2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
3) Mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;
4) Navalmeccanica;
5) Aeronautica, avionica, aerospaziale e industria della Difesa;
6) Macchine utensili e produzione di macchine in genere;
7) Impianti industriali, montaggi e carpenteria, installazione di impianti e reti telefoniche ed elettriche;
8) Elettromeccanica;
9) Elettrodomestici ed elettronica civile;
10) Elettronica, informatica e telecomunicazioni;
11) Meccanica generale.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per promuovere condizioni generali che favoriscano nuovi insediamenti produttivi nelle aree ad alta disoccupazione.

1.3. *Evoluzione della struttura organizzativa dell'industria metalmeccanica*.

In considerazione dei mutamenti organizzativi indotti dalla accresciuta concorrenza e competitività connesse alla globalizzazione dei mercati, la presente area tematica sarà dedicata all'analisi dei processi che investono l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti per quanto riguarda:

a) l'andamento delle modifiche degli assetti societari comportanti trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.;

b) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di rami d'azienda;

c) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di aree, uffici, reparti aziendali con connesso affidamento in appalto delle funzioni da questi precedentemente svolte.

1.4. *Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato*.

La presente area tematica, considerata l'importanza che il Premio di risultato assume nell'assetto dell'attuale sistema di contrattazione nonché per lo sviluppo di nuove relazioni industriali, sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio nazionale con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e aziende coinvolti;

b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;

c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;

d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge i compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere di cui alla Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV.

1.5. *Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo.*

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i Paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato ed all'evoluzione del Dialogo sociale europeo.

1.6. *Salute e sicurezza.*

La presente area tematica, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, sarà dedicata al monitoraggio ed all'analisi dell'andamento e delle tipologie degli infortuni sul lavoro mediante l'utilizzo di statistiche nazionali ed europee.

Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti ed iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.

Art. 2. – *Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica.*

Laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgono i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

Gli Osservatori si riuniranno di norma due volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre).

Le parti convengono che gli incontri degli Osservatori paritetici congiunti avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

L'Osservatorio nazionale avrà il compito di monitorare le attività degli Osservatori territoriali e, nel caso di riscontrati ritardi nella costituzione o nell'avvio dell'attività, si attiverà al fine di rimuovere le eventuali condizioni ostative.

2.1. *Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.*

La presente area approfondirà i seguenti temi:

a) la struttura dell'industria metalmeccanica: numero dipendenti suddivisi per sesso e per categoria di inquadramento, numero imprese suddivise per classi dimensionali;

b) situazione e prospettive dell'industria metalmeccanica nel territorio;

c) andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle categorie più deboli e ai lavoratori extracomunitari;

d) relazioni sindacali nel settore;

e) andamento degli orari di fatto;

f) andamento dei salari di fatto;

g) monitoraggio delle iniziative realizzate dalle aziende ai fini della tutela e del miglioramento delle condizioni ambientali interne ed esterne.

2.2. *Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica.*

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

a) andamento delle cessazioni di attività aziendali e dei nuovi insediamenti industriali e relativi riflessi occupazionali;

b) evoluzione della struttura organizzativa aziendale con particolare riguardo ai processi di cessione di ramo d'azienda o di attività e funzioni;

c) andamento e tipologia dei processi di decentramento, di appalto e di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877;

d) individuazione e studio di eventuali sistemi integrati di imprese che configurino la presenza sul territorio di «distretti industriali».

2.3. *Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.*

La presente area tematica sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e di aziende coinvolti;

b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;

c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;

d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge, in collegamento con l'attività dell'Osservatorio nazionale, compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Art. 3. – *Osservatori paritetici in sede aziendale*.

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 3.000 dipendenti saranno costituiti, su richiesta di una delle parti, Osservatori paritetici formati da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

L'attività degli Osservatori si articola nelle seguenti aree tematiche:

3.1. Analisi della struttura e delle tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2. Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.

3.3. Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Gli Osservatori si riuniscono di norma annualmente.

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri dell'Osservatorio, agli adempimenti di cui all'art. 7, Sezione prima, del presente C.c.n.l..

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 4. – *Formazione professionale*.

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

– le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;

– il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico ed alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

– l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive normative attuative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale; a tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto 4.3. ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e dalle successive intese, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo con particolare riferimento a Fondimpresa.

4.1. *Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.*

Le parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti, oltre a quelli ad essa attribuiti dall'art. 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;

b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;

c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e delle installazioni di impianti;

d) predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;

e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto «Formazione per l'apprendistato», iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;

f) operare, in collegamento sinergico con Fondimpresa per quanto di sua competenza e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio '93 e alle successive intese, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

g) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;

h) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di forma-

zione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

4.2. *Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato*.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'art. 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di:

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

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'organismo paritetico regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 4.1., sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni «*ad hoc*» predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende;

c) proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse amministrate da Fondimpresa nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobi-

lità secondo quanto indicato dall'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993;

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

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera c) del punto 2.1. del precedente art. 2 le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'Organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato Accordo Interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 4.1.;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui al punto 5.2. del successivo art. 5 idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

h) promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 11, Sezione quarta, Titolo VI.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1..

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

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

4.3. *Commissioni aziendali per la formazione professionale*.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria, con il compito di:

a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nei corsi realizzati precedentemente;

c) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

d) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

In occasione degli incontri della Commissione sarà dato corso agli adempimenti per quanto riguarda i temi della formazione di cui all'art. 7, Sezione prima, del presente C.c.n.l..

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 5. – *Pari opportunità*.

Le parti affidano alle Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 5.1. e 5.2. il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

5.1. *Commissione nazionale per le pari opportunità.*

Per la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro viene confermata la «Commissione paritetica per le pari opportunità» costituita in sede nazionale e formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti *part-time*, ecc.) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale;

2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana, comunitaria ed internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento alla Strategia di Lisbona 2000-2010, alla Comunicazione della Commissione europea (COM 2006 0092) intitolata «Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010», alla Risoluzione del Parlamento europeo 13 marzo 2007 su una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 (2006/2132 INI) e alla Direttiva 2006/54 CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'organismo paritetico bilaterale di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, con la Commissione nazionale di cui al precedente art. 4 e con gli organismi istituzionali operanti in materia;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a Federmeccanica e Assistal con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

e) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

f) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Comunità europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella Direttiva 2006/54 CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;

g) seguire l'attività delle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. e trasmettere ogni utile informazione per lo svolgimento della loro attività.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività e su quella svolta dalle Commissioni di cui al successivo punto 5.2., alle delegazioni che hanno stipulato il presente Contratto.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

5.2. *Commissioni territoriali per le pari opportunità.*

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la costituzione, a titolo sperimentale, di Commissioni paritetiche per le pari opportunità composte da 6 (sei) rappresentanti nominati dalla Associazione territoriale imprenditoriale e 6 (sei) rappresentanti nominati dalle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stesse. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'art. 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa, con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;

b) proporre alle parti che hanno costituito la Commissione stessa, in collaborazione con la Commissione paritetica territoriale di cui al precedente art. 4, specifiche iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in collaborazione con la Regione e in raccordo con gli «organismi paritetici per la formazione professionale» operanti nel territorio ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001, anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lettera *c)* del punto 5.1.. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche costituite in sede aziendale, la Commissione territoriale potrà costituire

nel suo ambito un apposito gruppo di lavoro paritetico incaricato di seguirne l'attuazione in collaborazione con coloro i quali hanno effettuato la richiesta;

e) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro al fine di promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera *f)* del punto 5.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 5.1..

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

5.3. *Commissioni aziendali per le pari opportunità.*

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

– promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

– facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

– favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

– prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà, come previsto alla lettera d) del punto 5.2., in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

5.4. *Informazioni in materia di pari opportunità.*

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 6. – *Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti.*

Le parti stipulanti convengono di costituire in sede nazionale la «Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti» formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

a) proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;

b) promuovere l'applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione Comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle fe-

rie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine;

c) segnalare le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La Commissione ha altresì il compito di:

d) valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione dell'Organismo bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

Art. 7. – *Informazione e consultazione in sede aziendale*.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:

– ai più significativi indicatori di bilancio

– alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;

– alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, in-

formazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:

– le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestative; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale;

– le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.

Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991, dalla Legge n. 428 del 1990 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

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

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

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

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza. Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le Parti convengono che entro il 31 dicembre 2008 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federmeccanica e Assistal ed 1 di comune accordo.

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

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

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

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

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal C.c.n.l..

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

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

Le Direzioni delle unità produttive che occupano più di 150 dipendenti, inoltre, forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni territoriali dei sindacati stipulanti, nel corso di un apposito incontro, informazioni su:

– i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro;

– i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;

– gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche»;

– le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno;

– i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente;

– gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività;

– le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro;

– i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 8. – *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria.*

In riferimento alla costituzione del Mercato Unico Europeo, le parti stipulanti ritengono di comune interesse valutare il quadro delle relazioni industriali e delle informazioni a livello comunitario.

A tale fine le stesse convengono sull'opportunità di costituire un Gruppo di lavoro che, successivamente all'adozione definitiva da parte del Consiglio dei Ministri Europeo della direttiva relativa alla informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di imprese di dimensione comunitaria, ne analizzi la disciplina allo scopo di fornire un valido contributo alle rispettive confederazioni durante la fase di recepimento nella legislazione italiana.

Art. 9. – *Lavoro a domicilio.*

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente Contratto le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Art. 10. – *Istituzioni interne a carattere sociale.*

L'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

Sezione Seconda

DIRITTI SINDACALI

Premessa

Federmeccanica e Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, e dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993.

Per l'applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 nel settore metalmeccanico si fa riferimento a quanto previsto nell'accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 2 febbraio 1994 allegato al presente Contratto (allegato n. 4).

Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per Contratto alle Rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze sindacali unitarie. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Federmeccanica e Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil si incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1. – *Assemblea.*

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

1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera *a)*, punto 4., Parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993;

3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in due riunioni nella medesima giornata;

5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4) e 5).

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda, i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Art. 2. – *Diritto di affissione.*

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 3. – *Locali.*

In adempimento all'art. 27, legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà

a disposizione un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

Art. 4. – *Strumenti informatici.*

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della Rappresentanza sindacale unitaria un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per un eventuale uso improprio.

Art. 5. – *Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.*

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a

quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni industriali territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno liquidate in base alla retribuzione globale di fatto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione a quanto previsto dal primo comma del presente articolo, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché la nomina dei componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali venga esercitata, nei singoli territori, tenendo conto della rappresentatività di ciascuna Organizzazione sindacale e delle dimensioni delle unità produttive interessate.

Qualora si riscontrino comportamenti in contrasto con tale impegno, su richiesta della Direzione dell'unità produttiva interessata per il tramite dell'Associazione territoriale di competenza, sarà svolto un incontro di verifica con le Organizzazioni sindacali territoriali al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancato accordo la questione verrà esaminata a livello nazionale dalle parti stipulanti.

Art. 6. – *Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.*

La tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 5.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 7. – *Versamento dei contributi sindacali*

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare di categoria in vigore nel mese di febbraio di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

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

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 gennaio 1987 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo – da inserire nella busta paga – suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da ciascun lavoratore al sindacato prescelto, e la seconda contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di febbraio di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

A decorrere dal 1989, con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega F.L.M., e le relative somme.

NORMA TRANSITORIA.

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4º comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 8. – *Affissione del Contratto.*

Il presente Contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

SEZIONE TERZA

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Sezione Terza

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1. – *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore.*

Le disposizioni del presente Contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente Contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 2. – *Decorrenza e durata.*

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 1º gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

Il Contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Art. 3. – *Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.*

La parte che ha dato disdetta del Contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale» secondo le modalità ed i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al terzo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Dichiarazione comune

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio (1º gennaio 2010 - 31 dicembre 2011), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 18,82 euro.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Art. 4. – *Procedura di rinnovo degli accordi aziendali.*

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

In coerenza con quanto previsto al punto 7) della Premessa al Contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle Organizzazioni sindacali nazionali e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'Accordo del 23 luglio 1993 e l'art. 38 Disciplina generale, Sezione terza, (attuale art. 4, Sezione terza), si ribadisce specificamente la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Art. 5. – *Distribuzione del Contratto.*

Le aziende, a partire dal mese di settembre 2008 ed entro il mese di dicembre 2008, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

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 dalla Federmeccanica, o dall'Assistal.

SEZIONE QUARTA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SEZIONE QUARTA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Titolo I – Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro

Art. 1. – *Assunzione*.

L'assunzione dei lavoratori è fatta 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 consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a Cometa, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Art. 2. – *Periodo di prova*.

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

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1ª	1 mese	20 giorni
2ª e 3ª	1 mese e ½	1 mese
4ª, 5ª e livello superiore	3 mesi	2 mesi
6ª e 7ª	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.

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

Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate i lavoratori di cui ai punti *a)* e *b)* dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

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. 1 del presente Titolo, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

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.

Art. 3. – *Documenti, residenza e domicilio.*

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

a) carta di identità o documento equipollente;
b) libretto di lavoro o documento equipollente;
c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
d) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 689 del Codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

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

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 4. – *Tipologie contrattuali.*

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

Fermi restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alla successiva lettera A).

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di dicembre 2008 per dar seguito all'impegno negoziale assunto con l'accordo di rinnovo del 20 gennaio 2008 riguardante la definizione della disciplina contrattuale per le attività stagionali, premio di risultato ed informazioni.

Le parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali su: contratto di Inserimento, Part-time e Appalti con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.

A) *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 rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato 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.

In fase di prima applicazione di quanto previsto dalla presente lettera A):

a) i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali di cui sopra;

b) i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1º gennaio 2008 si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle suddette previsioni contrattuali, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

B) *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 ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. 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; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo *Permessi annui retribuiti* di cui all'art. 5, Sezione quarta, Titolo III. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, del presente Titolo, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

– necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

– necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;

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

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

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del *part-time* tenuto conto delle 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, 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 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4º comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al quarto e quinto comma dell'art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

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

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

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.

Art. 5. – *Apprendistato*.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa rinvio al contratto allegato.

Dichiarazione Comune.

In attesa dell'utilizzabilità dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione, come chiarito nella risposta ad Interpello n. 36 del 29 novembre 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, per i contratti stipulati con giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni, salvo il caso di possesso di qualifica professionale, la disciplina contrattuale applicabile è quella concordata sulla base della legge n. 25 del 1955, come modificata dalla legge n. 56 del 1987 e dalla legge n. 196 del 1997, fermo restando che le percentuali di retribuzione ivi previste sono da calcolarsi sui minimi tabellari vigenti.

Art. 6. – *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 realizza-

zione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai «sistemi di lavoro protetto» di cui all'art. 25 della legge 30 marzo 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 così come previsto dall'art. 7, Sezione prima.

Art. 7. – *Trasferta*.

Trattamento economico di trasferta.

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

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

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

Misura dell'indennità	Dal 1º gennaio 2008	dal 1º gennaio 2009
Trasferta intera	37,50	40,00
Quota per il pasto meridiano o serale	10,90	11,30
Quota per il pernottamento	15,70	17,40

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso a piè di lista delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Spetterà, inoltre, il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

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

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

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

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

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incon-

trato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

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

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando 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) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta 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.

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

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

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

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

Trattamento per il tempo di viaggio.

III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, oltre al trattamento previsto ai punti I) e II) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'a-

zienda, 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 col 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 ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto dal presente articolo.

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

Le parti confermano che il compenso 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.

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

Malattia ed infortunio.

V) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

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

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno 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 spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI).

Rimborso spese viaggio.

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

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

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

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

Permessi.

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei per-

messi 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, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito.

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.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare – secondo le necessità produttive dell'azienda – un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 10, Sezione quarta, Titolo VI, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

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

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

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

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

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza riportata all'art. 5, Sezione quarta, Titolo IV, saranno maggiorati del 30 per cento.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

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

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

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

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

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

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive 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 di cui al punto III).

XIII) Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno all'organismo sindacale territorialmente competente, su richiesta di quest'ultimo, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 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 cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

XV) 1. Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordinamento.

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

XVI) 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, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente Contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione seconda «Diritti sindacali».

NOTA A VERBALE.

Le parti si impegnano a costituire un tavolo permanente di confronto per l'esame dell'evoluzione della legislazione, anche fiscale e contributiva, che abbia riflessi per le aziende di installazione, manutenzione e gestione di impianti anche in riferimento alla legge 3 ottobre 1987, n. 398, sulle materie inerenti i lavoratori italiani nei Paesi extracomunitari.

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

Art. 8. – *Trasferimenti*.

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 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 del comprensorio.

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

Art. 9. – *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 fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Art. 10. – *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.

Titolo II – Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1. – *Classificazione dei lavoratori.*

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali ed 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate. I livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni indicate al successivo punto A).

A) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi.

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

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

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1ª categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

1ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

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

Guidamacchine attrezzate

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea.

Montatore

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

Collaudatore

Lavoratori che conducendo impianti provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che 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 riscontra-

bili 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 semiripetitivi 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

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- **i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,**
- **i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività 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 preregolati e/o preregolati.

Guidamacchine attrezzate

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

Riparatore

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

Collaudatore

Lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il con-

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

trollo 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 preregolati e/o preregolati.

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 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'in-

stallazione 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:

dattilografia/stenodattilografia
compiti vari di ufficio

perforazione e verifica di schede meccanografiche
centralinista telefonico

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

Contabile
Contabile clienti

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

Addetto lucidi
Addetto trascrizione disegni

4ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- **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 all'alinea 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 registra-

zione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.

Guidamacchine attrezzate

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

Attrezzatore di macchine

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

Riparatore

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

Collaudatore

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

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che sulla base di indicazioni 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 carat-

teristiche 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 autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti;

ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e in caso di guasti gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppia-

menti 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
Lucidista particolarista

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

Programmatore produzione

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

5ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi,

– i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni,
– i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei princìpi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Livello superiore.

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

NOTA A VERBALE.

Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5ª categoria avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti configurare il suddetto livello come una categoria a sé stante ed intermedia tra la 5ª e la 6ª.

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 cri-

tica 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, cicli 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 ca-

ratteristiche 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.

NOTA A VERBALE.

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria saranno individuati coloro che, 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.

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1º settembre 1983 e, per l'Addetto macchine a controllo numerico, con decorrenza dal 1º febbraio 1987, un elemento retributivo di professionalità di lire trentamila mensili lorde, pari ad un importo orario di lire 173,41, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

A decorrere dal 1º gennaio 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a 28,41 euro mensili lordi (pari a 55.000 lire), pari ad un importo orario di 0,1642 euro (pari a lire 317,92), con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

Aggiustatore stampista
Modellista
Montatore – Installatore di grandi impianti
Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
Operatore specialista motorista
Operatore specialista montatore aeronautico
Tracciatore – Collaudatore
Addetto macchine a controllo numerico

con specifico riferimento ai presupposti minimi di professionalità indicati nei seguenti profili:

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, 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 e/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 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 apportare 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 com-

plessità. 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

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 consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica;

ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.

Operatore

Programmatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali 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'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore

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

6ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui ope-

rano ed altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;

ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

Segretario assistente

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili;

ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo se del caso l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale.

Contabile

Contabile clienti

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

Approvvigionatore

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automa-

tizzato 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 assisti-

bilità 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 controllo 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 va-

Fim - Federazione Italiana dei Metalmeccanici

riare delle esigenze produttive onde assicurare la massima efficienza del sistema produttivo.

Analista metodista di macchine a controllo numerico

7ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6ª 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

– 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

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito nella successiva lett. B).

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) *Quadri*.

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

1) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di «quadro» viene effettuata dalle parti stipulanti con il Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 gennaio 1987.

2) In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati il 1° maggio 1987.

3) L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del Codice civile e dell'art. 5 della L. n. 190/1985 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.

4) 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.

5) 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.

6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1º gennaio 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 115.000 pari a 59,39 euro).

A decorrere dal 1º gennaio 2004 la suddetta indennità di funzione viene elevata a 114,00 euro comprensiva dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (pari a 59,39 euro).

7) Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i «quadri».

C) 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 informatori 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.

Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1ª alla 2ª categoria e dalla 2ª alla 3ª categoria, di cui ai successivi punti I, II e III ed alla lettera *c)* del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1º gennaio 1973.

I. – *Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria*. – I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività pro-

duttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18º mese.

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

II. – *Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria*. – Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto C), i passaggi dalla 2ª alla 3ª 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 3ª categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2ª categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18º mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 18 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª 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 2ª 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 3ª categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

IV. – Ai lavoratori di cui al 3º comma, lettera *c)*, dell'Allegato n. 1, saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5ª 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 4ª categoria.

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

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

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

Dichiarazione Allegata all'Accordo di rinnovo del 20 gennaio 2008 sul sistema di inquadramento

Le parti si danno atto della difficoltà di svolgere nell'ambito e nei tempi del negoziato di rinnovo del CCNL un confronto sufficientemente approfondito e documentato circa il capitolo della piattaforma sindacale relativo all'«Inquadramento unico».

La complessità dell'argomento e nel medesimo tempo la sua centralità nella gestione delle risorse umane in azienda richiedono tempi diversi e più ampi rispetto a quelli oggi consentiti.

Ciò premesso, le parti:

concordano nel valutare come utile e propedeutica alla riforma del sistema di inquadramento professionale la c.d. «parificazione operai impiegati» realizzata attraverso l'unificazione delle discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato, definita con l'accordo di rinnovo.

si impegnano a proseguire il confronto nel corso del prossimo biennio in sede negoziale; a supporto di tale attività, concordano di organizzare momenti di approfondimento, anche di tipo seminariale, al fine di acquisire conoscenza comune delle migliori pratiche in materia sia in ambito nazionale che europeo.

ritengono, nel condividere la valutazione che i profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni hanno in molti casi modificato la prestazione lavorativa e la professionalità ad essa connessa, che rispetto alla realtà industriale come oggi configurata saranno assunti nell'ambito del confronto i criteri di valutazione della prestazione elencati nel documento Fim, Fiom, Uilm prodotto al tavolo negoziale in data 25 ottobre 2007 con riferimento a quelli indicati sotto il titolo «dimensioni della Professionalità» nei paragrafi «fattori di specializzazione» e «fattori trasversali».

Condividono l'impegno di affrontare nella discussione il superamento degli alinea all'interno delle declaratorie e la costituzione di una categoria specifica per i quadri.

Le parti concordano di fissare la ripresa del confronto sul sistema dell'inquadramento per il giorno 1° marzo 2008 e di assumere il 28 febbraio 2009 come termine.

Concordano fin d'ora che a partire dal 1° marzo 2009, nel caso in cui il confronto tra le parti non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema d'inquadramento professionale, si darà luogo:

– al riconoscimento della 3ª Erp secondo la seguente declaratoria:

NOTA A VERBALE alla 3ª categoria.

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

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

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

– alla trasformazione dell'attuale 5 super in una specifica categoria aperta agli operai ed agli intermedi come di seguito definita:

Categoria 5ª *Livello superiore.*

– 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 ele-

vato 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 assiemaggio, 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 e/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 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 apportare 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 sperimen-

tali, 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

Art. 2. – *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 6ª e della 7ª 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 6 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 del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, che nell'ambito dei princìpi 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 del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, 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. 3. – *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. 4. – *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 maggio 1970 e dall'art. 1, lettera *C)*, del presente Titolo in materia di mobilità.

Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 5. – *Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia*.

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi 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'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III 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. 7, Sezione quarta, Titolo III, 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 5ª 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 4ª categoria):*

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

C) *(corrispondente alla 3ª 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 2ª categoria):*

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

E) *(corrispondente alla 1ª 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. 7, Sezione quarta, Titolo VII, del presente Contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo I, 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. 2, Sezione quarta, Titolo V, 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.

X) Fermo restando l'art. 1 della Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

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, capiturno e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

Art. 6. – *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 riscaldo:

1) riparazioni; 2) riscaldo 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.

1.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.

1.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. 7, Sezione quarta, Titolo III, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

Art. 7. – *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. 7, Sezione quarta, Titolo VII.

Art. 8. – *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.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Titolo III – Orario di lavoro

Art. 1. – *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.

Art. 2. – *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.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, del presente Titolo, ferma restando la particolare disciplina stabilita al secondo comma del paragrafo *Permessi annui retribuiti* contenuto nello stesso articolo, nonché i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 10 del presente Titolo, e la fruizione delle festività cadenti di domenica e, fino al 31 dicembre 2008, di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

Art. 3. – *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 periferiche 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. 4. – *Recuperi.*

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 5. – *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 nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fis-

sati 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.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo *Orario plurisettimanale*.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

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.

Con decorrenza dal 1º luglio 1978 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 usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

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.

Le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato l'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata

massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.c.n.l..

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

Qualora non sia stata raggiunta un'intesa entro il decimo giorno (di calendario) dalla comunicazione della Direzione aziendale alla Rappresentanza sindacale unitaria, su iniziativa di una delle parti potrà essere richiesto un incontro a livello territoriale.

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.

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con le Rappresentanze sindacali unitarie la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

Nel caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.

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 i «lavoratori che prestano attività a turno» con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1° gennaio 2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti.

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.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

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.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1º gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1º gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella Dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, può essere utilizzata per la fruizione collettiva; di questi, un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda il pagamento, che in tal caso avverrà con la retribuzione del mese di dicembre, accantonato nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito.

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 15 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 15 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 ad un tetto compreso tra il 9,5 e l'11,5 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra il 9,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari, da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado debitamente certificati e dalla necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.

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

Fermo restando quanto previsto al secondo comma della presente parte Permessi annui retribuiti 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 consentirne 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 39ª ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1º settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 9,5 – 11,5 per cento) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui all'art. 7 del presente Titolo.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999, stipulata in occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il C.c.n.l. 8 giugno 1999 rimangono invariati ed è elevato da 6 a 7 la quota dei permessi annui retribuiti che può essere utilizzata per la fruizione collettiva.

4) Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su 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.

5) 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 Decreto legislativo 8 aprile 2006, 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.

NOTA A VERBALE.

Le specifiche esigenze aziendali, laddove espressamente richiamate, 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.

ALLEGATO ALL'ART. 5.

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.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti. Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

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.

Art. 6. – *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

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

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 avvicendare 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 8 e seguenti, Sezione quarta, Titolo VII.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

LIVELLO	*b)* COMPENSO GIORNALIERO			*c)* COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1-2-3	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05
4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
superiore al 5º	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7. – *Lavoro straordinario, notturno e festivo*.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3º comma dell'art. 5 del presente Titolo, 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 massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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 ma-

nutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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. 9 del presente Titolo.

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

	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 (1)	10%	10%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	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 (1)	35%	30%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

(1) Il lavoro festivo in giorno di domenica, con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

A far data dal 1º maggio 2008 le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2º comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo le percentuali in parola sono computate sulla retribuzione come sopra definita aumentata della percentuale minima contrattuale di cottimo; per i concottimisti la suddetta retribuzione è aumentata delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

Categorie	Percentuali in vigore dal 1º gennaio 2008		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1ª	0,85%	0,93%	1,01%
2ª	0,92%	1,01%	1,07%
3ª	0,98%	1,06%	1,13%
4ª	0,97%	1,12%	1,20%
5ª	1,04%	1,12%	1,19%

Categorie	Percentuali in vigore dal 1º gennaio 2009		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1ª	0,83%	0,91%	0,99%
2ª	0,89%	0,99%	1,05%
3ª	0,96%	1,03%	1,11%
4ª	0,95%	1,10%	1,17%
5ª	1,01%	1,09%	1,16%

Categorie	Percentuali in vigore dal 1º settembre 2009		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1ª	0,82%	0,90%	0,98%
2ª	0,88%	0,98%	1,03%
3ª	0,94%	1,02%	1,09%
4ª	0,93%	1,08%	1,15%
5ª	0,99%	1,08%	1,14%

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 massima 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, nelle seguenti misure annue:

40 ore per i lavoratori turnisti;

40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;

48 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

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.

Banca ore.

Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.
- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il «Conto ore». Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.
- Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

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

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, del presente Titolo III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

Dichiarazioni comuni.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

Art. 8. – *Riposo settimanale*.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per 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. 7, del presente Titolo III – per il lavoro festivo.

Art. 9. – *Festività*.

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui al precedente articolo 8.

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

a) le festività del:
25 aprile (anniversario della liberazione);
1° maggio (festa del lavoro);
2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) Lunedì di Pasqua (mobile);
4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono – 29 giugno);
5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

8) Natale (25 dicembre);
9) S. Stefano (26 dicembre);

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

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

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

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo 7 del presente Titolo per tali prestazioni.

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

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

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo *Permessi annui retribuiti* dell'art. 5, del presente Titolo.

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.

Dichiarazioni a verbale.

1. Le parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999 stipulata in

occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 3 posta in calce all'art. 5, del presente Titolo.

2. 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.

NORME TRANSITORIE.

1. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5, del presente Titolo, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Eventuali diverse modalità aziendalmente in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

2. A decorrere dal 1º gennaio 2009 il trattamento previsto dalla Norma transitoria n. 1 non è più dovuto in quanto compensato dalla nuova disciplina delle festività decorrente dalla medesima data.

3. Ai lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, dei precedenti Contratti collettivi, la normativa contenuta nel presente articolo si applica a decorrere dal 1º gennaio 2009.

Art. 10. – *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 mi-

sura 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 lavoranti 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. 9 del presente Titolo 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 fruisca 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.

Norme transitorie.

1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1º gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1º gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

Nota a verbale.

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

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 IV – Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 1. – *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. 2. – *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 conseguì-

mento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° gennaio 2008	Percentuali in vigore dal 1° gennaio 2009	Percentuali in vigore dal 1° settembre 2009
1ª	1,01%	0,99%	0,98%
2ª	1,07%	1,05%	1,03%
3ª	1,13%	1,11%	1,09%
4ª	1,20%	1,17%	1,15%
5ª	1,19%	1,16%	1,14%

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 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 2º 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.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e se-

condo la procedura di cui al punto 23) (vedi chiarimento in calce all'articolo).

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 1º 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), 3º 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 assesta-

mento 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 apportate 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.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

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.

24) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'art. 4, punto A), Disciplina generale, Sezione seconda del C.c.n.l. 19 aprile 1973.

Protocollo di chiarimento all'articolo 2, punto 5).

Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio od altri sistemi di misurazione dei tempi indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della paga oraria per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Art. 3. – *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 lavoranti a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo.

Norme Transitorie.

1) Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale Elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008.

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.

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, fino al 31 dicembre 2008 la retribuzione sarà ragguagliata alle ore lavorate e a quelle contrattualmente dovute.

Art. 4. – *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. 5. – *Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria.*

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dal 1º luglio 1999 nei minimi tabellari sono conglobati gli importi dell'ex indennità di contingenza secondo i valori riportati nella seguente tabella:

Categorie	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza (in euro)
1ª	511,26
2ª	514,03
3ª	516,07
4ª	517,83
5ª	521,08
Livello Superiore	523,45
6ª	526,99
7ª	530,91

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Art. 6. – *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:

Categorie	Importi in vigore dal 1º gennaio 2001 (in euro)
1ª	18,49
2ª	21,59
3ª	25,05
4ª	26,75
5ª	29,64
Livello Superiore	32,43
6ª	36,41
7ª	40,96

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.

A decorrere dal 1º febbraio 2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi

Fim - Federazione Italiana dei Metalmeccanici

il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

NORME TRANSITORIE.

1) *Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte terza.*

I lavoratori di cui alla Parte terza, già in forza alla data del 16 luglio 1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al precedente primo comma. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lettere *a), b)* e *c).*

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1º gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1º gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

Categoria	Incrementi unitari dal 1º gennaio 2001 (in euro)
2ª	0,61
3ª	0,75
4ª	0,77
5ª	0,88
Livello Superiore	0,96
6ª	1,07
7ª	1,17

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1º gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

– 31 dicembre 1990, per la 2ª categoria;
– 28 febbraio 1989, per la 3ª categoria;
– 29 febbraio 1988, per la 4ª categoria;
– 31 gennaio 1987, per la 5ª, livello superiore della 5ª e 6ª categoria;
– 31 dicembre 1984, per la 7ª categoria,

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

2) *Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte seconda.*

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

Categoria	Incrementi unitari dal 1° gennaio 2001 (in euro)
4ª	0,77
5ª	0,88

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:
– 29 febbraio 1988, per la 4ª categoria;
– 31 gennaio 1987, per la 5ª categoria,
continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera *b)* saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

3) *Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte prima.*

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 dagli appartenenti alla Parte prima rimangono congelati in cifra e costitui-

scono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Ai lavoratori di cui alla Parte prima del C.c.n.l. 16 luglio 1979, a decorrere dal 1º gennaio 1980 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 0,77 euro (pari a lire 1.500) per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al comma precedente.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori della categoria operaia, in forza alla data di stipulazione del Contratto 16 luglio 1979, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal C.c.n.l. 1º maggio 1976 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori in forza secondo le norme previste.

4) Per i lavoratori assunti precedentemente al 1º gennaio 1990 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 9, Disciplina speciale, Parte terza, e dall'art. 16, Disciplina speciale, Parte prima, del C.c.n.l. 14 dicembre 1990.

Art. 7. – *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 13ª 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.

NORMA TRANSITORIA.

Per l'anno 2008, ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte rispettivamente Prima e Seconda, la tredicesima mensilità è determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Art. 8. – *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.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 9. – *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 esplichino la propria attività in

alta montagna (oltre 1.500 mt. di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

Art. 10. – *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. 11. – *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. 12. – *Premio di risultato.*

Nelle aziende di cui al punto 6) della Premessa al presente Contratto 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, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

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

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati 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 e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente 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.

Dal 1º luglio 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del «premio di produzione» di cui all'art. 9 del C.c.n.l. 14 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione,

fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

NOTA A VERBALE.

Il presente Contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verifichino 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 C.c.n.l., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

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

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

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 17, Disciplina generale, Sezione terza, (attuale art. 7, Sezione quarta, Titolo VII) a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 13. – *Elemento perequativo*.

A decorrere dal 2008, ai lavoratori in forza al 1º gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1º gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl (lavoratori privi

di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 260 euro, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro 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. 14. – *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. 15. – *Previdenza Complementare.*

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, E.D.R., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7ª categoria. Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere dal 1º gennaio 2000.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota pari al 18% del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno, con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto. Tale quota è elevata al 40% a decorrere dal 1º gennaio 2000.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal D.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del trattamento di fine rapporto così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo di cui al primo comma.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro (pari a lire 10.000) a carico azienda e di 5,16 euro (pari a lire 10.000) a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia del 10 marzo e 20 ottobre 1997, dell'8 maggio 1998, del 20 giugno 2003 e del 19 marzo 2007.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti firmatarie del presente Contratto confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici, si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo.

UNA TANTUM E TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Ai lavoratori in forza ad una data compresa tra il 20 gennaio e il 29 febbraio 2008, è riconosciuto, a titolo di arretrati retributivi, un importo forfettario lordo di 267 euro suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel periodo 1º luglio – 31 dicembre 2007. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'*una tantum* è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

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

Il suddetto importo verrà corrisposto con la prima retribuzione utile erogata nel mese di marzo ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1º luglio – 31 dicembre 2007, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1º luglio – 31 dicembre 2007 abbiano fruito di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'*una tantum* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

NOTA A VERBALE.

Le parti si danno reciprocamente atto che il suddetto importo dell'*una tantum* è stato definito nell'Accordo di rinnovo 20 gennaio 2008 con la formulazione di seguito riportata:

«*Una tantum pari a 300 euro comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo ottobre-dicembre 2007 (compresa la 13ma mensilità). Al netto della suddetta indennità il valore da corrispondere a tutti gli addetti metalmeccanici con la prima retribuzione utile corrisposta nel mese di marzo è pari a 267 euro*».

Minimi tabellari – Livelli retributivi mensili

Tabella A

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2008
1ª	1.095,60
2ª	1.197,76
3ª	1.313,50
4ª	1.366,80
5ª	1.457,56
Livello Superiore	1.552,48
6ª	1.666,08
7ª	1.805,89

Tabella B

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio al 31 agosto 2009
1ª	1.118,72
2ª	1.224,82
3ª	1.345,41
4ª	1.400,56
5ª	1.494,56
Livello Superiore	1.593,41
6ª	1.710,02
7ª	1.854,45

Tabella C

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° settembre 2009
1ª	1.137,48
2ª	1.246,75
3ª	1.371,29
4ª	1.427,94
5ª	1.524,56
Livello Superiore	1.626,59
6ª	1.745,64
7ª	1.893,83

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

individuali o collettivi salvo che:

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

Ai lavoratori inquadrati nella 7ª categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a 59,39 euro mensili lordi (115.000 lire) già riconosciuto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 14 dicembre 1990.

Titolo V – Ambiente di lavoro

Art. 1. – *Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza.*

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

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 i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta anticendio, 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;

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

– provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

– informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, 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 eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

– osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

– sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

– utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

– segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità,

per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

– eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

– verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

– ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

– ricevere 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.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

– il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

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

– 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 dalla legge n. 675 del 1996. In tale cartella sono annotati i dati ana-

litici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

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.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 123 del 2007, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

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. 19, lett. *o)* del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, 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 ri-

tenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.l.s. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 sono elevati a 50 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti, e a 70 ore annue, nelle unità produttive che occupano più di 100 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 e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, considerando che è in atto un'evoluzione legislativa in materia, convengono di adeguare la presente normativa alle eventuali modifiche legislative che interverranno.

Art. 2. – *Indumenti di lavoro.*

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Titolo VI – Assenze, permessi e tutele

Art. 1. – *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 dal successivo articolo 2.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere 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 per-

cepisce, 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 dai soli commi 26 e 27 del successivo articolo 2 e ad esclusione di quanto previsto ai commi 28, 29 e 30, 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 successivamente al 1º ottobre 1999, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, 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. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dal 1º gennaio 2000.

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 lavora-

tori, 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. 2. – *Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro*.

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

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

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

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

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi fa-

miliari 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'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

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

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi 9 + 4,5 = 13,5;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi 12 + 6 = 18.

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

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

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al settimo comma dell'art. 10, Sezione quarta, Titolo III, 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.

Superato il periodo di conservazione del posto, 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.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata,

il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

A decorrere dal 1° ottobre 1999, 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 prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675 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.

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 avrà diritto al seguente trattamento:

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

Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato il trattamento sarà il seguente:

– per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9 di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;
– per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi 9 + 4,5 = 13,5 di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
– per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi 12 + 6 = 18 di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente comma il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 5 luglio 1994.

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

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

– 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
– 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
– 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

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

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti *a)* e *b)* unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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.

A decorrere dal 1° gennaio 2000, 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 del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

NOTE A VERBALE.

1) 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, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di sindacati stipulanti convengono di studiare entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente Contratto una pro-

posta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'INPS, che definisca una specifica assistenza economico sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati dal terzo comma, lettere a) e b), dell'Allegato n. 1.

Art. 3. – *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.

NOTA A VERBALE.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli individuati dal terzo comma, lettere a) e b), dell'Allegato n. 1.

Art. 4. – *Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.*

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui all'articolo 2, del presente Titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 5. – *Congedi parentali.*

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 6. – *Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.*

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente Contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

NOTE A VERBALE.

1) La Federmeccanica e l'Assistal si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal Contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 7. – *Diritto allo studio ed alla formazione professionale.*

A far data dal 1º gennaio 2004 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale qui disciplinati, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui

alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il 2 per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri di cui alla lettera A) compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito.

In tal caso i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo), per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, *pro-capite* nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 8.

B) Formazione Professionale.

A far data dal 1º giugno 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private indicate dalle Commissioni territoriali di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art. 17, legge 196/97. Le citate Commissioni territoriali delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 29, comma 7, del C.c.n.l. 8 giugno 1999 fino ad accreditamento avvenuto.

Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà altresì accordato al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli articoli 5, e 7, Sezione quarta, Titolo III.

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima, ovvero promossi dalle Commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo

delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli articoli 5, e 7, Sezione quarta, Titolo III.

Per l'esercizio del diritto allo studio e per partecipare ai corsi di formazione professionale, il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.

Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di formazione professionale previsti nei progetti proposti dalle Commissioni territoriali; ai corsi di formazione professionale approvati dalle Commissioni territoriali che si svolgono nelle sedi individuate ai sensi del primo comma del punto B); ai corsi di studio di cui alla lettera A).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata – in unico grado – alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima.

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r., tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 53/2000.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge n. 53 del 2003 relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.

2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

3. Al fine di rendere effettivo quanto previsto dal terzo comma della lettera A) Diritto allo studio, le parti si attiveranno congiuntamente presso il Ministero della pubblica istruzione per predisporre un modulo formativo per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri da diffondere presso le strutture scolastiche pubbliche o legalmente riconosciute e promuoverne l'attivazione nell'ambito dell'autonomia scolastica loro riconosciuta.

Art. 8. – *Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 7, del presente Titolo.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 9, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120

ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

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

Art. 9. – *Congedi per la formazione.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative ed in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 10. – *Permessi per eventi e cause particolari.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della ido-

nea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 11. – *Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.*

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale unitaria su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assi-

curare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 12. – *Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.*

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

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

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ov-

vero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

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

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

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

Art. 13. – *Assenze e permessi.*

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

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

Dichiarazione a verbale.

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 14. – *Anzianità dei lavoratori.*

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

NOTE A VERBALE.

1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui ai precedenti articoli 5, 9, 11 e 12 del presente Titolo, è regolata dalle norme di legge e di Contratto.

2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Titolo VII – Rapporti in azienda

Art. 1. – *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 ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori improntteranno 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 ai sensi della lett. *e)*, punto 5.1. dell'art. 5, Sezione prima.

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.

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

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. 8, 9, 10 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Art. 2. – *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. 3. – *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 n. 300 del 20 maggio 1970 e dal successivo articolo 4.

Art. 4. – *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. 5. – *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 n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 6. – *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. 7. – *Reclami e controversie.*

Ferme 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.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente Contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Federmeccanica o all'Assistal – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla Federmeccanica o – per i suoi associati – dall'Assistal.

Art. 8. – *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. 10.

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. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 9. – *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 negligentemente 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. 10. – *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. 9, 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. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

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 termine 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 implichino 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. 11. – *Sospensione cautelare non disciplinare*.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (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.

Fim - Federazione Italiana dei Metalmeccanici

Titolo VIII – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 1. – *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	6ª e 7ª categoria professionale	4ª e 5ª categoria professionale	2ª e 3ª categoria professionale	1ª categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 gg.	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 gg.	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	6ª e 7ª categoria professionale	4ª e 5ª categoria professionale	2ª e 3ª categoria professionale	1ª categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	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

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

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. 2. – *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.

Ferme 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. 3. – *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. 4. – *Indennità in caso di morte*.

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 1 del presente Titolo, ed il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 5, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 5. – *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 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 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.

NORME TRANSITORIE.

1) Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1º gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

2) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima, del C.c.n.l. 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima, del C.c.n.l. 18 gennaio 1987 nonché – per il periodo 1º febbraio 1987-31 dicembre 1989 – le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce allo stesso art. 26.

3) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte seconda per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte seconda del C.c.n.l. 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1º febbraio 1987-31 dicembre

1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 6, Disciplina speciale, Parte seconda del C.c.n.l. 18 gennaio 1987.

4) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte terza, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza del C.c.n.l. 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza, del C.c.n.l. 18 gennaio 1987.

ALLEGATI

Allegato 1

Protocollo sulla «Disciplina del rapporto individuale di lavoro» concordata con l'accordo di rinnovo 20 gennaio 2008

Le parti si danno reciprocamente atto che la riformulata «Disciplina del rapporto individuale di lavoro» realizza, attraverso l'unificazione delle precedenti Discipline speciali distinte in Parte prima, seconda e terza, l'obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.
In particolare, è stata estesa a tutti i lavoratori, la disciplina di cui alla precedente Parte terza, integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte prima e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni valutate come opportune.
Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti si rinviene facendo riferimento agli alinea con cui sono suddivise le declaratorie (e relativi profili professionali ed esemplificazioni) di inquadramento dei lavoratori di cui all'art. 1, Titolo II del presente Contratto collettivo. In particolare:
a) appartengono alla categoria giuridica operaia i lavoratori di cui alla 1a categoria e al 1° alinea della 2a, 3a, 4a e 5a categoria;
b) appartengono alla categoria speciale i lavoratori di cui al 2° alinea della 4a e 5a categoria come individuati dal successivo Allegato n. 2;
c) appartengono alla categoria giuridica degli impiegati i lavoratori, che operano con specifica collaborazione, di cui al 2° alinea della 2a e 3a categoria, al 3° alinea della 4a e 5a categoria, al livello superiore della 5a categoria, alla 6a e al primo alinea della 7a categoria;
d) appartengono alla categoria giuridica dei «Quadri» i lavoratori di cui al 2° alinea della 7a categoria.
Con la definizione delle norme riguardanti la «Disciplina del rapporto individuale di lavoro», le parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale che, in tal caso, assorbono quanto definito dalle suddette norme.
Le parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le nuove norme del Ccnl verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dall'accordo di rinnovo.

Inoltre, le parti concordano che:

• l'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali entra in vigore il 1° gennaio 2008, salvo quanto successivamente stabilito: le normative sul periodo di prova, aumenti periodici d'anzianità e il preavviso entrano in vigore dal 1° febbraio 2008; la clausola contrattuale riguardante la nuova definizione della retribuzione oraria su cui computare le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo entra in vigore il 1° maggio 2008; le normative su mensilizzazione, festività e corresponsione della retribuzione entrano in vigore dal 1° gennaio 2009.

• In fase di stesura del rinnovato Ccnl la nuova disciplina unificata sarà inserita in modo organico da un punto di vista logico funzionale, riorganizzando l'intero testo contrattuale per la parte relativa alla «Disciplina del rapporto individuale di lavoro».

• Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo che dovesse sorgere in fase applicativa del presente Accordo sull'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali, è demandata all'esame delle parti stipulanti.

Allegato 2

Addì 31 ottobre 1973, in Roma

Tra la Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana; l'Assistal;

e

la Federazione lavoratori metalmeccanici che riunisce Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte seconda della Disciplina speciale del Ccnl 19 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla Legge 18 marzo 1926, n. 562 sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte prima della Disciplina speciale del suddetto Contratto:
a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del Ccnl 19 aprile 1973;
b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del Ccnl 19 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla 1a categoria:
- il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldo, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati alla lavorazione, ecc.;

appartengono alla 2a categoria:
- il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo-fattorino, ecc..

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.
Il presente accordo decorre dal 1° novembre 1973 per le aziende superiori a 200 dipendenti e dal 1° gennaio 1974 per le aziende fino a 200 dipendenti.

Norme transitorie

- La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella Parte seconda – regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale – del Ccnl 8 gennaio 1970.
- I lavoratori che, alla data del 31 ottobre 1973, per le aziende superiori a 200 dipendenti e del 31 dicembre 1973 per le aziende fino a 200 dipendenti, risultino classificati come CS2, in base al Ccnl 8 gennaio 1970 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato Ccnl per le aziende metalmeccaniche private, purché gli stessi provengano dalle categorie operaie 1a e 1a superiore del predetto Ccnl 8 gennaio 1970.

Allegato 3

Quota contribuzione *Una tantum*

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo 2008 e fino al 31 marzo 2008, comunicheranno che in occasione del rinnovo del Ccnl i sindacati stipulanti Fim, Fiom e Uilm chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2008.
Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2008.
Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni imprenditoriali, alle Organizzazioni sindacali di Fim, Fiom e Uilm territoriali, del numero delle trattenute effettuate.
Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45109 intestato a FIim-Fiom-Uilm – Contratti aziende aziende private presso Bnl Roma Bissolati, codice Iban: IT68 G010 0503 2000 0000 0045 109.

Allegato 4

Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, Federmeccanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm, concordano quanto segue.

1. Elettorato passivo
Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati nelle liste di cui al punto 4, Parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

2. Durata e sostituzione nell'incarico
Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. I membri decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, Parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3. Modalità della votazione
Secondo quanto stabilito al punto 12, Parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.
I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Diritti sindacali
Con riferimento al punto 4, Parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le Organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti, restano titolari dei diritti previsti dall'art. 4, Disciplina generale Sezione seconda del vigente Ccnl [attuale art. 5, Sezione seconda], in ordine alle

ore di permesso retribuite nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, Legge 20 maggio 1970, n. 300, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'art. 30, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Le Organizzazioni sindacali titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, Legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui al precedente art. 4 del presente accordo, trasferiscono alle Rappresentanze sindacali unitarie una quota di tali permessi pari al 70%.
Il monte ore complessivo riservato alla Rappresentanza sindacale unitaria è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.
La Rappresentanza sindacale unitaria provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.
Il monte ore riservato alle Organizzazioni sindacali, come regolato al primo comma dell'art. 5 del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la Rappresentanza sindacale unitaria. Le Organizzazioni sindacali provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la Rappresentanza sindacale unitaria per la gestione di tale monte ore.
Per quanto non disciplinato agli artt. 4 e 5 del presente accordo si fa riferimento ai principi di cui al punto 4, Parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

6. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, Parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, Parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della r.s.a., e ora trasferite ai componenti le Rappresentanze sindacali unitarie in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.
Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, Parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni Organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

7. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati
Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.
Nella Rappresentanza sindacale unitaria di ciascuna unità produttiva sarà in ogni caso riservato un seggio agli operai o agli impiegati e quadri quando il numero degli uni o degli altri sia superiore a 15 addetti.
Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica fino ad un numero non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore. I rimanenti seggi rimarranno vuoti fino a decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria.

8. Numero dei candidati
Il numero dei candidati per ciascuna lista di cui al punto 4, Parte seconda dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria.

9. Revoca
La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (punto 6, Parte prima); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

10. Clausola di salvaguardia

Il presente accordo nell'integrare quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, recepisce a tutti gli effetti la disciplina in esso contenuta.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, Legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rsa ai sensi della norma sopra menzionata.

11. Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno subito dopo l'effettuazione delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende e comunque entro il 30 giugno 1994 per una verifica dei risultati dell'elezioni stesse.

Roma, 2 febbraio 1994

Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella industria metalmeccanica e nella installazione di impianti

Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti

Roma, 20 gennaio 2008

Premessa

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Art. 1. - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.
Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^ alla 7^, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro. Agli effetti della presente disposizione si considerano man-

tenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato anteriormente alla scadenza naturale di cui al successivo articolo 2.
L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.
Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:
42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 3^ categoria;
52 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 4^ categoria;
60 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 5^ categoria;
38 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 6^ categoria;
42 mesi per lavoratori con inquadramento finale in 7^ categoria;
per i lavoratori destinati all'inquadramento in 3^, 4^ e 5^ categoria, in possesso di diploma inerente alla professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi. Per i lavoratori destinati all'inquadramento in 5^ categoria in possesso di laurea inerente, la durata sarà pari a 34 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 6^ e 7^ categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^ così come stabilito dall'art. 1, lett. C) punto II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^ categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^ categoria, la durata sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. - Cumulo dei periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di cui al precedente art. 2, nonché ai fini di quanto previsto al successivo articolo 8, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Art. 4. - Formazione

Formazione formale
Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.
Le parti in via esemplificativa individuano la seguente articolazione della formazione formale:
tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.
La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa come più avanti specificata.
La formazione formale potrà essere erogata utilizzando modalità quali: aula, e-learning, on the job, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

Ore di Formazione
Le ore medie annue di formazione formale sono pari a 120. Nell'ambito

di tale monte ore saranno erogate 40 ore di formazione professionalizzante in modalità teorica.
Durante il primo anno di apprendistato saranno previste 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 il secondo anno, aggiuntive alle 120.
Le ore complessive di formazione formale possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 60 ore, in base a quanto previsto nel Piano Formativo Individuale.
Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria laddove esistente, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor
Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor.
Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. 28-2-2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste 12 ore di formazione.
Il tutor contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.
Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale
Il Pfi, il cui schema è allegato al presente Ccnl, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.
Il Pfi indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.
Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Capacità formativa dell'impresa
Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor, dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenza esterna, l'erogazione di interventi formativi, che deriva:
- quanto alla formazione teorica dalla disponibilità, in azienda o in aziende collegate, di locali idonei; di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati alla produzione e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.
La capacità formativa aziendale è espressamente dichiarata dal datore di lavoro, secondo la normativa vigente e sarà comunicata alla Commissione territoriale di cui al successivo articolo 5.

Dichiarazione comune
Le parti condividono che la formazione erogata attraverso la piattaforma elearning www.apprendonline.it, promossa da Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom e Uilm e finanziata dal Ministero del lavoro, è utile alla formazione sulle tematiche trasversali individuate nel presente articolo.

Art. 5. - Organismi paritetici

La Commissione nazionale per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.1, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:
- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, prevedendo uno specifico profilo di qualificazione professionale per i lavoratori addetti alle linee a catena;
- elaborare, anche sulla base di esperienze di eccellenza già realizzate, moduli formativi, modalità e strumenti di erogazione, particolarmente in riferimento alla formazione trasversale, con l'obiettivo principale di rendere omogeneo il livello qualitativo dell'istituto;
- elaborare proposte formative per il tutor aziendale in coerenza con quanto stabilito dal DM 28-2-2000;
- monitorare le esperienze svolte nei territori sulla base della documentazione pervenuta;

- divulgare nei territori le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove non costituite.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Sezione prima, avranno il compito di:
a) facilitare l'incontro tra domanda e offerta di formazione per le imprese che non abbiano capacità formativa o che vogliano avvalersi, in tutto o in parte, di strutture esterne per la formazione teorica;
b) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;
c) monitorare sulla base della documentazione ricevuta l'utilizzo dell'istituto sul territorio, le caratteristiche dello stesso e l'attività formativa svolta anche per i tutor;
d) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio.
Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Art. 6. - Assunzione

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.
Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano formativo individuale.

Art. 7. - Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera a) dell'Allegato 1, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizio-

ne di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui al 3° comma, lettera c) dell'Allegato 1. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.
Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. – Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.
La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata.
La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
60	20	20	20
54	18	18	18
52	18	17	17
46	16	15	15
42	14	14	14
38	13	13	12
36	12	12	12
34	12	11	11
24	8	8	8

Art. 9. - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 10. - Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11 – Previdenza integrativa

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a Cometa, il contributo mensile, previsto dall'accordo 4 ottobre 1999, è elevato a 1,5% della retribuzione secondo i criteri stabiliti dall'accordo 4 febbraio 1997.

Art. 12. – Attribuzione della qualifica

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione impartita all'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola

media superiore inerente alla qualificazione da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. C), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 13. - Decorrenza

Il presente contratto è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

ALLEGATO 1

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____

Sede (indirizzo) _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ *Codice Fiscale* _____

Telefono _____ Fax _____

e-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____

Prov. _____ Via _____

Telefono _____ Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

_____

Esperienze lavorative _____

periodi di apprendistato svolti dal _____ *al* _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale _____

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali

competenze relazionali: _____ ore

valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

organizzazione ed economia: _____ ore

conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc..);
saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;

disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore

conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro;

sicurezza sul lavoro: _____ ore

conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
conoscere i principali fattori di rischio;
conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

5) _____

6) _____

7) _____

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

INTERNA	ESTERNA
Aula	
On the job	
Affiancamento	
E-learning	
Seminari	
Esercitazioni di gruppo	
Testimonianze	
Action learning	
Visite aziendali	

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 49 D. Lgs. n. 276/03

(ex accordo 19 gennaio 2006)

DATI APPRENDISTA/IMPRESA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
DAL _____ AL _____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN IMPRESA _____

Elaborazione testo a cura della redazione del sito della Fim nazionale www.fim.cisl.it

Fim - Federazione Italiana dei Metalmeccanici

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

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

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____ *Data* _____

DICHIARAZIONE CAPACITÀ FORMATIVA DELL'IMPRESA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
Art. 49 L. 30/03, D. Lgs. n° 276/03

(ex Accordo 19 gennaio 2006)

Con riferimento all'assunzione di _____

in qualità di apprendista, presso l'impresa _____

il sottoscritto _____

in qualità di _____

dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (*barrare la/le casella/e di interesse*)
  - ○ sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
  - ○ il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;

- _____ *(inserire nominativo tutor)* in qualità di tutor aziendale.

data, _____

Timbro e firma Impresa _____

ALLEGATO 2

COMMISSIONE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E L'APPRENDISTATO

SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DEI PROFILI FORMATIVI DEFINITI DA FEDERMECCANICA, ASSISTAL E FIM, FIOM, UILM A ROMA IL 28 MARZO 2006

NOTA PER LA GESTIONE DEGLI SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DEI PROFILI FORMATIVI DEL SETTORE METALMECCANICO E DELL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

I profili formativi, elaborati dalla Commissione Nazionale, descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Sul piano contrattuale è prevista la possibilità che tali profili siano integrati dalle Commissioni Territoriali per la Formazione Professionale e l'Apprendistato che possono *«predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale»*.

Le figure professionali, estremamente numerose e variegate nel settore metalmeccanico ed impiantistico, sono state raggruppate per **macrofamiglie** in funzione di **aree di attività** e **competenze comuni**.

In questo senso, i profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il **criterio dell'analogia** nel caso di figure professionali non specificamente individuate ovvero nel caso in cui necessitassero di integrazione di conoscenze e competenze, atteso il fatto che essi potranno essere implementati nel tempo (una prima verifica è già contrattualmente prevista a Luglio 2007 anche a seguito degli incontri che la Commissione Nazionale avrà con l'ISFOL).

Ciò che caratterizza ciascun raggruppamento e lo distingue dagli altri sono quindi le competenze più strettamente collegate al «**mestiere/professioni**» che assumono il carattere professionalizzante della formazione in apprendistato.

Ne consegue che:

- ☐ l'accorpamento in macro famiglie di figure professionali, per area di attività e conoscenze e capacità tecnico professionali omogenee, non vuole essere esaustivo rispetto alla casistica di figure professionali di settore/comparti, quanto fornire un impianto «flessibile» che indichi le linee

guida per la progettazione di percorsi «formativi formali», garantendo la considerazione delle competenze tecniche fondamentali per lavorare in una determinata area produttiva;

tali linee guida saranno di riferimento per l'elaborazione del Piano Formativo Individuale che, in virtù della qualifica da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell'apprendista, potrà comprendere tutte o parte, delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di figure professionali che dovessero risultare trasversali a più profili.

- ☐ i profili di competenza descritti si devono intendere come «**le competenze obiettivo**» della formazione professionalizzante ovvero le **conoscenze e le capacità che l'apprendista deve conseguire al termine del percorso formativo**, lungo la durata del contratto, in modo da potere assolvere a **quanto richiesto dalla categoria prevista dall'inquadramento finale**;
- ☐ i profili descritti prevedono una serie di competenze che riguardano una famiglia di figure professionali che ha diversi livelli finali di inquadramento; in presenza di queste (e altre) variabili (figure, livelli, comparto, ecc.) non è possibile indicare il peso da dare ad ogni competenza essendo queste riferite ad un universo indistinto;

  le variabili in gioco dovranno essere prese in considerazione nella fase di progettazione dei Piani Formativi Individuali e dei relativi percorsi formativi, avendo chiare le competenze richieste, il livello di possesso ed il livello di autonomia con cui queste dovranno essere esercitate, ecc..

Rispetto all'elaborazione dei profili di competenza relativi alle macrofamiglie di figure professionali previste dalla **3ª, 4ª, 5ª, e 6ª categoria** del CCNL, si è proceduto secondo i seguenti punti:

- ☐ per la declinazione delle competenze è stato preso come riferimento il modello ISFOL elaborato nell'ambito della Commissione Nazionale ex DM 179/99;
- ☐ per alcune famiglie si è provveduto ad integrare conoscenze e capacità rispetto a quelle già declinate in passato;
- ☐ per altre famiglie sono state elaborate nuove descrizioni sia per l'area di attività che per le conoscenze e capacità professionali;
- ☐ per tutte le famiglie di figure professionali sono presenti le seguenti conoscenze e capacità professionali:
  - ▫ conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
  - ▫ possedere una visione «sistemica» che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
  - ▫ conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
  - ▫ conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

  queste competenze assumono, quindi, carattere di «trasversalità», non solo rispetto ai ruoli professionali compresi in ciascun raggruppamento, ma anche rispetto ai raggruppamenti di figure professionali individuati;

- per i livelli di 5ª e 6ª categoria si propongono conoscenze e capacità professionali legate alla copertura di un ruolo che prevede un livello superiore di autonomia, responsabilità, orientamento al risultato e al miglioramento continuo, oltre a specifiche competenze di tipo tecnico professionale;

in questo senso – e sempre nell'ottica dell'apprendistato come percorso di sviluppo finalizzato a conseguire una qualifica/categoria ben precisa – fra le **competenze obiettivo** sono state indicate **capacità/abilità che si riferiscono ai ruoli** organizzativi (coordinamento tecnico funzionale e interfunzionale, teamworking, ecc.).

Per quanto concerne il conseguimento della **7ª categoria**, considerato che:

- rispetto al CCNL e come ripreso dal Contratto Nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, i lavoratori che appartengono alla 7ª categoria, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria della 6ª categoria:
  - svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- rispetto al CCNL non è indicato un elenco di figure professionali, ma sono proposti esempi di figure;
- rispetto al Contratto dell'Apprendistato Professionalizzante dell'Industria Metalmeccanica e della Installazione d'Impianti, possono essere assunti lavoratori con inquadramento finale in 6ª e 7ª categoria solo se in possesso di laurea inerente;

si ritiene che, per questa categoria, non sia conveniente ricondurre le figure ad una (o più) macrofamiglie, ovvero riferire a queste:

- alcune caratteristiche comuni relative all'area di attività;
- una serie di conoscenze e capacità comuni alle figure professionali «potenziali», tali da rappresentare un effettivo upgrade rispetto a quanto già previsto per figure delle categorie precedenti.

Secondo questa logica si intende valorizzare il «**ruolo organizzativo**» che sottintendono le figure della 7ª categoria, quale l'insieme delle attese di risultati, responsabilità e comportamenti organizzativi richiesti.

Per quanto concerne più strettamente le competenze tecnico-professionali:

- qualora le figure professionali declinate svolgano attività di «alta specializzazione» riferite ad aree di attività comunque già individuate per le figure di 3ª, 4ª, 5ª, e 6ª categoria, per i profili di 7ª categoria sono state riprese tutte e/o in parte le competenze tecnico-professionali delle figure di categoria inferiore, opportunamente integrate, se del caso.

In relazione a questa premessa, di seguito si declinano i profili di competenze relativi alle figure professionali – obiettivo.

Di seguito sono riportati i titoli degli «SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DI PROFILI FORMATIVI» concordati il 28 marzo 2006. La documentazione completa, inviata con la circolare prot. n. 56 del 29 marzo 2006, è rinvenibile nella sezione APPRENDISTATO del sito www.federmeccanica.it.

ADDETTO/TECNICO IMPIANTI E PROCESSI METALLURGICI E MECCANICI

- ☐ Addetto conduzione manutenzione impianti tecnologici
- ☐ Bruciatorista
- ☐ Frigorista
- ☐ Addetto/Conduttore impianti sistemi automatizzati
- ☐ Colatore
- ☐ Fonditore
- ☐ Laminatore
- ☐ Verniciatore
- ☐ Stampatore
- ☐ Formatore a mano
- ☐ Animista a mano
- ☐ Carpentiere in ferro
- ☐ Tagliatore con fiamma
- ☐ Saldatore
- ☐ Fabbricatore Materiali Compositi

ADDETTO/TECNICO MACCHINE UTENSILI

- ☐ Addetto macchine attrezzate
- ☐ Fresatore
- ☐ Tornitore
- ☐ Addetto macchine a controllo numerico

MONTATORE/INSTALLATORE/ATTREZZISTA/MANUTENTORE MECCANICO

- ☐ Riparatore
- ☐ Tubista
- ☐ Tubista impianti termosanitari e di condizionamento
- ☐ Ramista
- ☐ Primarista
- ☐ Montatore macchinario
- ☐ Manutentore meccanico
- ☐ Montatore-Installatore grandi impianti
- ☐ Costruttore su banco (calibrista)
- ☐ Costruttore su macchine

- ☐ Installatore impianti
- ☐ Attrezzista
- ☐ Attrezzatore di macchine
- ☐ Aggiustatore stampista
- ☐ Montatore Aeronautica Strutturale
- ☐ Montatore Aeronautica meccanico/impiantista – Addetto prove funzionali
- ☐ Addetto campo volo/Motorista

MONTATORE / INSTALLATORE / MANUTENTORE ELETTRICO - ELETTROMECCANICO - ELETTRONICO

- ☐ Guardafili
- ☐ Giuntista
- ☐ Installatore impianti elettrici
- ☐ Manutentore elettrico
- ☐ Montatore – Manutentore elettrico-elettronico
- ☐ Addetto montaggio parti elettroniche,
- ☐ Addetto montaggio parti elettromagnetiche
- ☐ Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica
- ☐ Cablatore
- ☐ Installatore impianti di sicurezza
- ☐ Installatore impianti telefonia interna e/o trasmissione dati
- ☐ Installatore impianti hardware
- ☐ Tecnico hardware
- ☐ Riparatori di elettrodomestici - radio e TV
- ☐ Riparatori di impianti di ricezione
- ☐ Attrezzista linee telefoniche
- ☐ Antennista radar
- ☐ Montatore Aeronautica elettrico - elettronico – avionico
- ☐ Addetto prove funzionali

ADDETTO ALLA MANUTENZIONE MEZZI DI TRASPORTO

- ☐ Elettrauto
- ☐ Autoriparatore
- ☐ Carrozziere
- ☐ Gommista

ADDETTO/TECNICO GESTIONE DELLA PRODUZIONE

- ☐ Programmatore di produzione/Logistico UdB
- ☐ Analista/Metodista di lavorazioni meccaniche (macchine a CN)
- ☐ Analista tempi
- ☐ Analista di processi e cicli
- ☐ Analista di metodi
- ☐ Assistente di cantiere
- ☐ Coordinatore tecnico di cantiere

ADDETTO/TECNICO DI PROGETTAZIONE

- ☐ Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD
- ☐ Disegnatore progettista e lucidista particolarista
- ☐ Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)
- ☐ Modellista
- ☐ Tecnico di progettazione
- ☐ Tecnico di ricerca ed innovazione tecnologiche
- ☐ Progettista/Disegnatore impianti tecnologici

ADDETTO / TECNICO AL CONTROLLO ED AL COLLAUDO DI QUALITÀ

- ☐ Collaudatore
- ☐ Addetto prove di laboratorio
- ☐ Addetto sala prove
- ☐ Operatore di laboratorio
- ☐ Addetto controllo qualità
- ☐ Tracciatore - Collaudatore
- ☐ Tecnico di laboratorio
- ☐ Tecnico di sala prove
- ☐ Tecnico impianti tecnologici

ADDETTO AI SERVIZI LOGISTICI

- ☐ Imballatore
- ☐ Conduttore mezzi di trasporto
- ☐ Gruista
- ☐ Imbragatore magazziniere

ADDETTO/TECNICO DI AMMINISTRAZIONE AZIENDALE

- ☐ Contabile

ADDETTO AI SERVIZI GENERALI AZIENDALI

- ☐ Segretario-Segretario assistente
- ☐ Addetto compiti vari di ufficio
- ☐ Centralinista telefonico

ADDETTO/TECNICO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI

- ☐ Operatore
- ☐ Programmatore
- ☐ Analista
- ☐ Programmatore - Analista
- ☐ Tecnico programmatore di assistenza e installazione

ADDETTO/TECNICO ALLE ATTIVITÀ GESTIONALI DEI SISTEMI TLC

- ☐ Progettista esecutivo/Realizzatore di sistemi complessi
- ☐ Specialista di pianificazione di sistemi e servizi
- ☐ Esperto del supporto specialistico

ADDETTO/TECNICO INSTALLATORE E MANUTENTORE TLC

- ☐ Addetto ad interventi tecnici
- ☐ Tecnico di supervisione e controllo
- ☐ Specialista di interventi tecnici
- ☐ Tecnico specialista di supervisione e controllo

ADDETTO/TECNICO DEI SERVIZI DI RETE

- ☐ Sistemista
- ☐ Progettista
- ☐ Integratore di sistemi TLC
- ☐ Collaudatore
- ☐ Configuratore di reti
- ☐ Specialista nella ricerca dei guasti della rete

TECNICO ACQUISTI

- ☐ Approvvigionatore

ADDETTO ALLE LINEE

- ☐ Addetto alle linee a catena (durata 24 mesi)

PROFILI FORMATIVI 7ª CATEGORIA

- ☐ Tecnico area finanziaria
- ☐ Tecnico area gestione del personale
- ☐ Tecnico area marketing
- ☐ Tecnico area amministrazione del personale
- ☐ Tecnico area pianificazione e controllo
- ☐ Tecnico area progettazione
- ☐ Tecnico area approvvigionamenti
- ☐ Tecnico area amministrazione
- ☐ Tecnico area elaborazione dati
- ☐ Tecnico area ricerca & sviluppo
- ☐ Tecnico area produzione
- ☐ Tecnico area manutenzione
- ☐ Tecnico area commerciale

Appendice

LEGGE 20 MAGGIO 1970, N. 300
NORME SULLA TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEI LAVORATORI, DELLA LIBERTÀ SINDACALE E DELL'ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO E NORME SUL COLLOCAMENTO

TITOLO I - DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 - Libertà di opinione
I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate
Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza
I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi
È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappre-

sentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato dei lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il Lavoro e la Previdenza sociale.

Art. 5 - Accertamenti sanitari
Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 - Visite personali di controllo
Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il Lavoro e la Previdenza sociale.

Art. 7 - Sanzioni disciplinari
[Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei con-

fronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.]*
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al camma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

*[ ] *La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi primo, secondo e terzo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.*
La stessa Corte, con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi secondo e terzo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni
È fatto divieto al datore di lavoro, al fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro.

Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica
I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 - Lavoratori studenti
I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

*Art. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa**
Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.**

**Rubrica così modificata dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.*
***Comma aggiunto dall'art. 6, D.L. 11 luglio 1992, n. 333.*

Art. 12 - Istituti di patronato
Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 - Mansioni del lavoratore
L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:
«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto

luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Ogni patto contrario è nullo.»

TITOLO II - DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale
Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 - Atti discriminatori
È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.*

**Comma così sostituito dall'art. 13, L. 9 dicembre 1977, n. 903.*

Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori
È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.
Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 - Sindacati di comodo
È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro
Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licen-

ziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.*

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza,

quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo camma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

**I primi cinque commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art. 1, L. 11 maggio 1990, n. 108.*

TITOLO III - DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali
Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito:
[a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;]*
b) delle associazioni sindacali, [non affiliate alle predette confederazioni,]* che siano firmatarie di contratti collettivi [nazionali o provinciali]* di lavoro applicati nella unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

*[ ] *Parti abrogate con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312, in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 effettuato l'11 giugno 1995.*

Art. 20 – Assemblea
I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigen-

ti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 – Referendum
Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriore modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali
Il trasferimento dell'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. I 9, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18* si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

*[ ] *Ora settimo, ottavo, nono e decimo.*

Art. 23 - Permessi retribuiti
I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad

un'ora all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 24 - Permessi non retribuiti
I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 - Diritto di affissione
Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 - Contributi sindacali
I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.
Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.]*

*[ ] *Commi abrogati con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313, in esito al referendum indetto con D.P.R. 5 aprile 1995 effettuato l'11 giugno 1995.*

Art. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali
Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale
Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli artt. 413 e seguenti del codice di procedura civile.*
Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.
L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.
Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.**
Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.**

**Commi così sostituiti dall'art. 2 e 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.*
***Commi aggiunti dall'art. 6, L. 12 giugno 1990, n. 146.*

Art. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali
Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentante nella

unità produttiva.
Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali
I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.*
La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

**Comma così sostituito dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.*

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive
I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 – Collocamento

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'art. 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavo-

ro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.
Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34 - Richieste nominative di manodopera
A decorrere dal novantesimo giorno all'entrata in vigore della presente legge, le richieste, nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati. da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 - Campo di applicazione
Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.*
Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti.
Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
[Ferme restando le norme di cui agli artt. 1 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.] **

**Comma così modificato dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.*
*** [ ] *La Corte costituzionale, con sentenza 11 – 23 luglio 1991, n. 364, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte in cui prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle Imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970.*

Art. 36 – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche
[Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professinalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti colettivi di lavoro della categoria e della zona.
Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.] *

* [ ] *La Corte costituzionale, con sentenza 1 – 19 giugno 1998, n. 226, ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo, nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.*

Art. 37 - Applicazione ai dipendenti da enti pubblici
Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 - Disposizioni penali
Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15 primo comma, lett. a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. *
Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

**La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, terzo comma, L. 24 novembre 1981, n. 689.*

Art. 39 - Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni
L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti
Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 - Esenzioni fiscali
Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

ACCORDO 17 LUGLIO 2003 PER LA DEFINIZIONE DEL CODICE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE SINDACALE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI COME MODIFICATO IL 4 FEBBRAIO 2004

Assistal (Associazione nazionale costruttori di Impianti), Federmeccanica (Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana) e le Organizzazioni sindacali Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, in applicazione della Legge 12 giugno 1990, n. 146 «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83», concordano quanto segue.

1) Prestazioni indispensabili
Fermo restando quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, sono servizi pubblici essenziali, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione e, con specifico riferimento al settore metalmeccanico, si considerano prestazioni indispensabili all'interno delle varie attività svolte dalle aziende associate quelle funzioni volte a garantire la tutela dei beni primari quali la salute, la sicurezza, le comunicazioni.
Pertanto, sono coinvolte le imprese che esercitano la conduzione di:
• impianti di climatizzazione e del calore in edifici pubblici (scuole, ospedali, cliniche, palazzi di giustizia. ecc.);
• impianti di distribuzione fluidi ad uso alimentare;
• reti ed apparati di telecomunicazione e trasmissione voce/dati nonché centrali di controllo e gestione degli stessi nel caso essi siano indispensabili per la libertà individuale di comunicazione, alla salute ed alla sicurezza;
• impianti ed apparecchiature per la navigazione aerea, marittima e terrestre;
• apparecchiature e forniture di energia elettrica;
• linee, condotte e forniture di gas, acqua;
• depurazione e smaltimento rifiuti tossici (per le aziende autorizzate), urbani, speciali e nocivi;
• apparecchiature ed impianti di segnaletiche stradali: semafori, rilevazioni gas di scarico, barriere di protezione;
• impianti di sicurezza, antincendio e di allarme.

Fermo restando che debba essere assicurata la continuità del servizio anche in caso di sciopero, la definizione puntuale delle prestazioni indispensabili di cui sopra, nonché le modalità operative e di impiego del personale che garantiscono la continuità dei servizi, sono definite dalla Direzione.

A tal fine la Direzione aziendale predisporrà entro 2 mesi dalla stipula del presente accordo, previo esame circa i criteri da adottare ed il numero di lavoratori da coinvolgere da svolgersi con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali, un «Piano delle prestazioni indispensabili» che interessi il numero minimo di addetti necessario al funzionamento ed alla salvaguardia degli impianti.
Nella predisposizione del «Piano delle prestazioni indispensabili» per le singole unità produttive coinvolte, le aziende considereranno gli accordi ed i regolamenti di settore già utilizzati da parte di altre categorie operanti nello stesso ambito per lo svolgimento del servizio e che coinvolga lo stesso bacino di utenza.
In caso di contrasto circa le suddette modalità operative e di impiego del personale nel corso dell'esame sopra previsto può essere attivato dalle parti, entro 5 giorni lavorativi, un confronto in sede territoriale o nazionale. Tale confronto verrà esperito entro 15 giorni.
Al termine della presente procedura, in via transitoria ed in attesa della risoluzione dell'eventuale contrasto, verrà adottato il «Piano delle prestazioni indispensabili» predisposto dall'azienda.

2) Impiego minimo di servizio
Il Piano delle prestazioni indispensabili resterà valido fino a quando non si renda necessario modificarlo seguendo la procedura stabilita nell'ultimo comma del punto precedente.
L'individuazione dei lavoratori da assegnare ai servizi previsti dal Piano sarà fatta dalla Direzione aziendale in base a parametri oggettivi:
a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni indispensabili da erogare nell'ambito della presenza lavorativa prevista.
In questo quadro saranno possibilmente individuati lavoratori a rotazione nell'ambito della medesima specializzazione;
b) i preposti di unità produttive/cantiere provvederanno ad affiggere l'elenco del personale individuato secondo i criteri sopra esposti almeno 3 giorni prima della proclamata agitazione, salvo sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria opera salvo giustificato motivo.
Nel caso in cui la posizione lavorativa preveda la presenza di un operatore unico, o situazione tecnica equivalente, le aziende si attiveranno per individuare le soluzioni atte a garantire l'effettività del diritto di sciopero; tali soluzioni saranno discusse con le Rappresentanze sindacali unitarie e in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali.

3) Segnalazione e pubblicità
Tutto il personale e tutti i mezzi aziendali adibiti ai servizi di cui sopra avranno libero accesso e saranno opportunamente contraddistinti per l'attività tenuta a svolgere.

4) Procedure di raffreddamento e di conciliazione
Durante lo svolgimento della presente procedura le parti non adiranno ad azioni unilaterali.
Nel caso di controversie collettive, ad esclusione di quelle in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori, prima della proclamazione dello sciopero, si terrà un incontro in sede aziendale nei 2 giorni lavorativi successivi alla richiesta avanzata dalle Rappresentanze sindacali unitarie per un tentativo di composizione.
Nell'ipotesi in cui il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, entro i 4 giorni lavorativi successivi, sarà attivato un ulteriore tentativo di composizione della controversia collettiva tra la Direzione aziendale, le Rappresentanze sindacali unitarie e le rispettive istanze territoriali.
Nel caso in cui la controversia collettiva coinvolga più unità produttive in più territori, la seconda fase del tentativo di conciliazione di cui al comma precedente sarà attivata in sede nazionale entro i 7 giorni di calendario successivi.
Nel caso di controversia sorta in sede territoriale il tentativo di conciliazione sarà svolto in primo grado in tale sede ed in secondo a livello nazionale; per le controversie collettive nazionali il tentativo di conciliazione sarà effettuato soltanto in sede nazionale.
In alternativa a quanto sopra stabilito, le parti coinvolte potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2, Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000.
La presente procedura non dovrà essere esperita quando:
• la proclamazione dello sciopero avvenga da parte di una o più organizzazioni sindacali per gli stessi motivi e con le medesime modalità temporali di una proclamazione di altra organizzazione e per la quale si sia già esperito, con esito negativo, il tentativo di conciliazione;
• nel caso di proclamazione entro 120 giorni dalla conclusione del tentativo di conciliazione di uno sciopero successivo al primo della vertenza e non si siano verificate nel frattempo modificazioni nelle posizioni delle parti o nei termini del conflitto;
• per gli scioperi nazionali indetti dalle Confederazioni ovvero dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

Salvo diversa intesa tra le parti, qualora gli incontri sopra stabiliti non siano stati effettuati entro il giorno successivo ai termini definiti dal presente accordo la procedura di conciliazione si deve intendere adempiuta.
Nel caso in cui una controversia collettiva prosegua oltre i 120 giorni dallo svolgimento della prima procedura di conciliazione, i successivi tentativi di conciliazione saranno svolti nella sola fase di secondo grado.
Resta inteso che le procedure di raffreddamento ed i periodi di «pace sindacale» previsti dagli artt. 17, 37 e 38 disciplina generale, sezione terza, del vigente contratto nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti [ora art. 7, Sezione quarta, Titolo VII e artt. 3 e 4, Sezione terza], assorbono le procedure di conciliazione stabilite nel presente accordo.

5) Proclamazione e durata dello sciopero
La proclamazione dello sciopero, per le attività di cui sopra, sarà comunicata per iscritto all'azienda, alla Commissione di Garanzia di cui all'art. 12, della Legge n. 146 dei 1990 ed all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente a adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della Legge 146/90 con un preavviso minimo indispensabile di 10 giorni, fatte salve le eccezioni previste al comma 7 art. 2 Legge 146/90 e cioè in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori, con l'indicazione della data nonché dell'ora di inizio e cessazione dell'astensione dal lavoro.
La comunicazione sopra prevista, inoltre, deve contenere le motivazioni per le quali è stata proclamata l'agitazione, l'ambito territoriale di riferimento e gli estremi della procedura di raffreddamento e conciliazione esperita ai sensi del precedente punto 4).
In caso di sciopero nazionale, le Organizzazioni sindacali invieranno la proclamazione scritta alla Federmeccanica e/o all'Assistal che provvederanno a trasmetterla alle imprese associate. In tale ipotesi il preavviso è di 12 giorni.
La durata massima dell'astensione dal lavoro è pari:
• per la prima azione di sciopero ad 8 ore per turno di lavoro;
• per le astensioni successive alla prima ad 8 ore per turno per un massimo di due giorni consecutivi.
Le astensioni che non coprono l'intero turno di lavoro saranno attuate possibilmente all'inizio o alla fine dei periodi di lavorazione.

6) Intervallo minimo tra gli scioperi
Le parti convengono che, ai soli fini del presente punto, gli scioperi possono essere raggruppati in due tipologie, la prima che coinvolge l'intera categoria, un suo settore o un territorio (regione, provincia ecc.) e una seconda che riguarda la singola impresa o un suo stabilimento.
Per quanto riguarda la prima tipologia l'intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e l'altro non potrà essere inferiore a 10 giorni di calendario.
Gli scioperi appartenenti al secondo gruppo non saranno messi in atto con una frequenza superiore a 6 giorni dall'effettuazione dell'ultima agitazione.
Nel caso di successive azioni di sciopero di cui l'iniziale appartiene al primo gruppo (categoria, settore o territorio) e la successiva alla seconda tipologia (azienda o stabilimento), ovvero il contrario, sarà comunque rispettato un intervallo minimo di 10 giorni tra l'attuazione delle due astensioni dal lavoro.
In ambedue le ipotesi, perdura la possibilità di indire più agitazioni in un'unica proclamazione fino ad un massimo di 16 ore complessive. Resta fermo che l'indizione di ogni singola azione di sciopero dovrà comunque essere formalmente comunicata con specifico atto contenente l'indicazione della durata e delle modalità dell'astensione dal lavoro.

7) Esclusioni e franchigie
Le astensioni dal lavoro dichiarate e/o in via di effettuazione saranno immedia-

tamente sospese in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o di calamità naturali nonché di interventi richiesti dalle strutture della protezione civile.
Non saranno proclamati scioperi da effettuarsi nell'arco temporale compreso tra il 23 dicembre e il 3 gennaio e durante il mese di agosto. Sono esclusi, inoltre, i giorni in cui si svolgono le operazioni elettorali per le aziende la cui attività è coinvolta nello svolgimento delle procedure elettorali e nella funzionalità dei seggi.

8) Comportamento delle aziende
Le aziende comunicheranno i modi ed i tempi dell'inizio dello sciopero (5 giorni prima), dell'effettuazione e dell'eventuale revoca (24 ore prima), nonché dell'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure adottate per la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.
In caso di servizio in appalto, la comunicazione prevista al comma precedente sarà indirizzata anche al committente.

9) Conciliazione
Le controversie collettive sull'applicazione del presente accordo saranno esaminate dalle competenti rispettive istanze territoriali e, in caso di mancato accordo, da Federmeccanica e Assistal nazionali e dalle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie dell’accordo in raccordo con la Commissione di cui all'art. 12, della Legge n. 146 del 1990.

10) Disposizioni finali e di attuazione
Le aziende inseriranno tra la documentazione in risposta ai bandi di gara, per le attività di cui al punto 1, il presente accordo unitamente alla dichiarazione di adesione a Federmeccanica e/o all'Assistal.

Il presente accordo attuativo della Legge n. 146/90, come modificata dalla Legge n. 83/2000, sarà trasmesso a cura di Federmeccanica e Assistal alla Commissione di garanzia di cui all'art. 12 per le valutazioni di competenza.
Per quanto non previsto dalla presente intesa si farà riferimento alle leggi 12 giugno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000 n. 83, e alle norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

STATUTO DI COMETA - FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA, DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI E DEI SETTORI AFFINI

PARTE I – IDENTIFICAZIONE E SCOPO DEL FONDO

Art. 1 - Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede
1. È costituito il «Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini», in forma abbreviata «Cometa» di seguito denominato «Fondo» in attuazione dell'accordo sindacale stipulato in data 10 marzo 1997 tra Federmeccanica, Assistal, Intersind e Fim, Fiom, Uilm, Fismic (di seguito denominate «fonte istitutiva»).
2. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.
3. Il Fondo ha sede in Milano.

Art. 2 - Forma giuridica
1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo tenuto dalla Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (di seguito definita Covip).

Art. 3 - Scopo
1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.
A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti, e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.

PARTE II – CARATTERISTICHE DEL FONDO E MODALITÀ DI INVESTIMENTO

Art. 4 - Regime della forma pensionistica
1. Il Fondo è in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5 - Destinatari
1. I lavoratori dipendenti, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai Contratti collettivi nazionali di lavoro per l'industria metalmeccanica e per l'installazione di impianti – 5 luglio 1994 e 9 luglio 1994, e loro successive modificazioni – nonché i lavoratori dipendenti del settore orafo-argentiero industria in attuazione dell'accordo nazionale 1 febbraio 1999 i quali vi abbiano volontariamente aderito, o anche attraverso il conferimento tacito del Tfr.
Le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo; il rap-

porto associativo dell'impresa che rimane priva di lavoratori associati resta integro fino alla scadenza del mandato dell'assemblea dei delegati per il triennio in corso, e cessa alla scadenza del triennio, salva la costituzione di un nuovo rapporto associativo all'atto dell'adesione di nuovi lavoratori dalla stessa dipendenti.
2. Al Fondo possono essere associati i lavoratori e le rispettive imprese dei settori industriali che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle stesse Organizzazioni sindacali dei lavoratori che stipulano il Ccnl per gli addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti, di seguito denominati affini ed individuati nell'ambito delle seguenti categorie: odontotecnici, orafi e argentieri.
L'associazione al Fondo di tali lavoratori ed imprese, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente concordata, per ciascun settore, tra le citate Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive Organizzazioni imprenditoriali di settore, che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione.
L'associazione al Fondo deve essere deliberata dal Consiglio di amministrazione e portata a conoscenza della Covip insieme con l'indicazione del contratto collettivo che ha disposto l'estensione.
3. Possono restare altresì associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai sensi dell'art. 47, Legge n. 428/1990, ovvero per effetto di mutamento dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti di cui al precedente punto 1), e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo Fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata.
4. Nei casi indicati ai precedenti commi 2 e 3 l'adesione al Fondo o la permanenza in esso richiedono nell'accordo sindacale la integrale accettazione del presente Statuto ed atti correlati e delle clausole per la previdenza complementare definite dalle fonti istitutive, ivi incluse quelle relative alla contribuzione.

Art. 6 – Scelte di investimento
1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto, in almeno n. 3 comparti differenziati per profili di rischio e di rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta. La Nota informativa descrive le caratteristiche dei comparti ed i diversi profili di rischio e rendimento.
2. È inoltre previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del Tfr, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.
3. All'atto dell'iscrizione al Fondo la contribuzione di ciascun aderente viene investita nel comparto indicato nella nota informativa, è data facoltà all'aderente di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al presente comma. L'aderente può

inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione.
4. La Nota informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.
5. Ai lavoratori aderenti all'atto dell'avvio del comparto garantito è riconosciuta la facoltà di optare per il trasferimento della propria posizione anche senza superamento del periodo minimo di permanenza per i primi 9 mesi dall'avvio del comparto stesso.
6. Qualora, per effetto del meccanismo di conferimento tacito, al fondo affluiscano quote di Tfr ascrivibili ad un soggetto già aderente al fondo medesimo, le predette quote saranno investite nel comparto garantito. Entro i successivi sei mesi, l'aderente ha la facoltà di riallocare, unificandola, la propria posizione, decorsi i quali la posizione, previa comunicazione all'aderente stesso, verrà riunificata nel comparto in cui risultava iscritto al momento del conferimento tacito.

Art. 7 – Spese
1. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:
   a) spese da sostenere all'atto dell'adesione: un costo «una tantum» in cifra fissa a carico dell'aderente e del datore di lavoro, fissata dalle fonti istitutive.
   b) Spese relative alla fase di accumulo:
      b.1) direttamente a carico dell'aderente:
      in cifra fissa di una parte dei contributi, denominata «quota associativa» il cui ammontare è stabilito annualmente dall'Assemblea dei delegati su proposta del Consiglio di amministrazione;
      b.2) indirettamente a carico dell'aderente in % del patrimonio del comparto.
   c) Spese in cifra fissa a carico dell'aderente collegate all'esercizio delle seguenti prerogative individuali dirette alla copertura dei relativi oneri amministrativi:
      c.1) trasferimento ad altra forma pensionistica;
      c.2) riscatto della posizione individuale;
      c.3) anticipazioni;
      c.4) riallocazione della posizione individuale tra i comparti previsti dal Fondo.
   d) Spese relative alla fase di erogazione delle rendite.
2. Gli importi relativi alle spese di cui al comma precedente sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.
3. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo, e li indica nel bilancio, nella Nota informativa e nella comunicazione periodica.

PARTE III - CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI

Art. 8 - Contribuzione

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del Tfr maturando ovvero mediante il solo conferimento del Tfr maturando.
2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti può essere stabilita dalla fonte istitutiva in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (e successive modificazioni e integrazioni), di seguito definito «Decreto».
3. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico.
4. È prevista l'integrale destinazione del Tfr maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.
5. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del Tfr maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.
6. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del Tfr maturando al Fondo. È possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.
7. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento, possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.
8. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite con apposita regolamentazione. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.
9.- Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, l'impresa è tenuta a versare al Fondo, con le modalità definite dalle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, nonché un ulteriore importo pari agli interessi di mora nella misura del tasso legale di interesse; detto ultimo importo viene direttamente destinato alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Art. 9 - Determinazione della posizione individuale

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da

trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.
2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 1, lettere a) e b1), e delle eventuali somme destinate a copertura delle prestazioni accessorie espressamente esplicitate.
3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.
4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.
5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10 – Prestazioni pensionistiche
1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 7 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.
2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.
3. L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.
4. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata.
Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui

all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.
5. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.
6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.
7. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare, per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11 - Erogazione della rendita
1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.
2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.
3. Il Fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Art. 12 – Trasferimento e riscatto della posizione individuale
1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.
2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:
a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;
c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un

periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verifichino nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, comma 3;
d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ai sensi dell'art. 14, comma 5 del Decreto;
e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.
3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.
4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.
5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.
6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13 - Anticipazioni
1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:
a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;
c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.
2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento.
3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.
4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pen-

sionistiche complementari maturati dall'aderente per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.
5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.
6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

PARTE IV – PROFILI ORGANIZZATIVI

A) ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

Art. 14 – Organi del Fondo
Sono organi del Fondo:
- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente e il Vicepresidente;
- il Collegio dei Sindaci.

Art. 15 – Assemblea dei delegati. Criteri di costituzione e composizione
1. L'Assemblea è formata da 90 componenti, di seguito denominati «delegati», dei quali 45 in rappresentanza dei lavoratori, 45 in rappresentanza delle imprese, eletti sulla base del Regolamento elettorale che costituisce parte integrante delle fonti istitutive.
2. I delegati restano in carica 3 anni e sono rieleggibili.
3. Qualora uno dei delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal Regolamento elettorale. Il delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 16 – Assemblea dei delegati. Attribuzioni
1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
a) approva il bilancio;
b) elegge i Consiglieri di amministrazione e i componenti il Collegio dei Sindaci secondo quanto stabilito rispettivamente dai successivi artt. 18 e 24;
c) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, il compenso dei Sindaci e quello eventuale degli amministratori;
d) delibera sulla responsabilità degli amministratori, dei sindaci e nei confronti del soggetto incaricato del controllo contabile e sulla loro eventuale revoca;
e) delibera l'entità della quota associativa di cui al precedente art. 7, su proposta del Consiglio di amministrazione;
f) delibera su proposta del Consiglio di amministrazione in merito alla scelta della società di revisione incaricata anche del controllo contabile;

g) delibera su ogni altra questione sottoposta al suo esame dal Consiglio di amministrazione.
3. L'Assemblea in seduta straordinaria:
delibera in materia di:
a) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;
b) scioglimento e procedure di liquidazione del Fondo, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 17 – Assemblea dei delegati. Modalità di funzionamento e deliberazioni
1. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di amministrazione, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione per telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno da spedire almeno sette giorni prima della riunione.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.
3. L'Assemblea deve essere altresì convocata quando ne è fatta richiesta motivata, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, da almeno un decimo dei delegati, ovvero da cinque componenti il Consiglio di amministrazione.
4. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno i 7/10 dei delegati e delibera con il voto favorevole dei 6/10 dei delegati 5. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno 8/10 dei delegati e delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati. Per la delibera di scioglimento del Fondo l'Assemblea delibera con il voto favorevole di almeno tre quarti dei delegati.
6. Ogni delegato ha diritto a un voto. Ogni delegato può, mediante delega scritta, farsi rappresentare in Assemblea da altro delegato della componente di appartenenza.
La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco. Per ciascun delegato le deleghe non possono superare il numero di due.
7 L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vicepresidente o, in assenza di entrambi, dal delegato con maggiore età. Il Presidente nomina un Segretario il quale redige il verbale di riunione.
8. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto dal Segretario ed è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 18 – Consiglio di amministrazione – Criteri di costituzione e composizione
1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di amministrazione costituito da 12 componenti di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati. Almeno 4 dei compo-

nenti il consiglio di amministrazione, di cui 2 in rappresentanza dei delegati delle imprese e 2 in rappresentanza dei delegati dei lavoratori, devono possedere i requisiti di professionalità di cui all'art.4 comma 2, lett. a) o b) del D. m. Lavoro 211/97.
2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le seguenti modalità:
a. In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori ed i delegati dalle imprese in seno all'Assemblea provvedono disgiuntamente alla elezione dei rispettivi 6 consiglieri, sulla base di liste di candidati – in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalle norme di legge e dai decreti ministeriali e in assenza di cause di ineleggibilità e decadenza indicate dall'art. 2382 c.c. – predisposte da ciascuna parte istitutiva o da delegati dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei delegati rispettivamente dei lavoratori e delle imprese. Nella compilazione delle liste i promotori tengono adeguatamente conto della candidatura di delegati.
b. Le liste saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi eleggibili più quattro supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. La lista che otterrà un numero di voti pari o superiore ai 2/3 dei votanti di ciascuna parte otterrà la totalità dei consiglieri. Nel caso in cui nessuna lista ottenga il suddetto quorum l'elezione verrà ripetuta. Alle terze votazioni si procederà al ballottaggio tra le 2 liste che avranno riportato il maggior numero di voti.
c. Il candidato a consigliere di amministrazione che rivesta già la carica di delegato in assemblea, decade da questa funzione in caso di elezione.
3. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.
4. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità, comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.
5. Gli Amministratori durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di tre mandati consecutivi.

Art. 19 - Cessazione e decadenza degli Amministratori
1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, subentra quello fra i supplenti designato dagli amministratori eletti nella lista alla quale apparteneva il cessato, nel rispetto dei requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente; qualora questi risulti in condizioni di incompatibilità, egli può optare fra l'una e l'altra delle posizioni incompatibili entro quindici giorni dal subentro e comunque prima dell'assunzione delle funzioni. L'Assemblea, in occasione della prima riunione utile, provvederà all'elezione di nuovi supplenti per la sostituzione di eventuali supplenti cessati per il motivo di cui sopra ovvero per qualunque altra causa sopravvenuta. L'elezione avverrà secondo la procedura prevista dal precedente art. 18.
2. Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Se per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi risulta sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.
4. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori, deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.
5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio decadono dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

Art. 20 – Consiglio di amministrazione – Attribuzioni
1. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto, esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.
2. In particolare, il Consiglio di amministrazione:
a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, il Presidente e il Vicepresidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art.22;
b) provvede alla gestione del Fondo ed alla sua organizzazione funzionale, amministrativa e contabile;
c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio annuale del Fondo;
d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio del Fondo, in conformità alle disposizioni emanate dalla Covip;
e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni nonché le politiche di investimento, in conformità alla normativa vigente ed a quanto stabilito nel successivo art. 27;
f) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse del Fondo, in conformità alla normativa vigente ed a quanto stabilito nei successivi artt. 27 e 28 e definisce i contenuti delle convenzioni;
g) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa e, in materia di rapporti con gli iscritti, in conformità alle disposizioni fornite dalla Covip;
h) svolge attività di proposta, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, riguardo alle modifiche dello Statuto. Il Consiglio di amministrazione ha l'obbligo di adeguare la normativa statutaria del Fondo in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nel l'ambito delle competenze ad esse attribuite dal Decreto, nonché di sopravvenute istruzioni della Covip.
i) propone all'Assemblea la nomina della società incaricata della revisione del bilancio e del controllo contabile del Fondo;
l) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, in ordine a

questioni inerenti l'adesione al Fondo nell'ipotesi di cui al precedente art. 5, punto 2. e la permanenza nel Fondo nell'ipotesi di cui al punto 3 del medesimo articolo;
m) predispone ed invia alle parti istitutive del Fondo ed al Comitato paritetico, quale previsto dal punto 16 dell'Accordo istitutivo del 10 marzo 1997, un resoconto particolareggiato sull'andamento della gestione almeno quindici giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale e in tutti quei casi in cui si verifichino avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare;
n) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;
o) attribuisce incarichi a singoli consiglieri o a gruppi di consiglieri per la disamina e l'approfondimento di particolari argomenti o vicende del Fondo;
p) propone all'Assemblea l'entità della quota associativa;
q) riferisce alla Covip, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio ai sensi dell'art. 15, comma 4 del Decreto;
r) fornisce istruzioni specifiche al Presidente o ad eventuale altro Consigliere all'uopo delegato per l'esercizio dei diritti di voto connessi ai valori mobiliari di proprietà del Fondo conferiti in gestione, anche mediante delega, secondo le modalità stabilite con delibera assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti.

Art. 21 – Consiglio di amministrazione. Modalità di funzionamento e responsabilità

1. Le convocazioni sono effettuate dal Presidente
   a. Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e della documentazione relativa sono effettuate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da inviare ai componenti del Consiglio ed ai componenti del collegio dei Sindaci almeno quindici giorni prima della data della riunione.
   b. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno da inviare almeno cinque giorni prima della riunione.
2. Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno ed, inoltre, ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero lo richiedano almeno tre suoi componenti. È consentita agli Amministratori ed ai componenti il Collegio dei Sindaci, la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio, mediante sistemi di collegamento in tele-conferenza ed in video conferenza, purché il Segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta, divenendo quest'ultima la sede formale della riunione. Il Presidente accerta – dandone atto a verbale – l'identità dei Consiglieri e dei Sindaci, presenti e collegati in tele o video-conferenza.
3. Il Consiglio di amministrazione è validamen e costituito con la presenza della metà più uno dei consiglieri e decide a maggioranza semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa maggioranza.
4. Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 27, 28 e 30 si richie-

de la presenza di almeno 2 componenti del Consiglio di amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) o b) del D. m. Lavoro n. 211/97, rispettivamente eletti 1 dalle imprese e 1 dai lavoratori. In caso di parità al Presidente è attribuito un doppio voto.
5. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vice presidente o dal consigliere più anziano in carica. Delle riunioni del Consiglio di amministrazione è redatto, su apposito libro, il relativo verbale.
6. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.
7. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice civile.

Art. 22 - Presidente e Vicepresidente
1. Il Presidente e il Vicepresidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.
2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per essa in giudizio.
3. Il Presidente del Fondo: sovrintende al funzionamento del Fondo; indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'assemblea secondo le procedure e le modalità temporali previste nel Regolamento elettorale; convoca e presiede le sedute dell'Assemblea; convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione; provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali Organi salvo diverse deleghe del Consiglio di Amministrazione, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza. Trasmette alla Covip ogni variazione delle fonti istitutive unitamente ad una nota nella quale sono illustrate le modifiche apportate.
4. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vicepresidente.
5. - Il Presidente e il Vicepresidente durano in carica come gli altri componenti il Consiglio e devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lettere a) o b) del D. m. Lavoro n. 211/97.

Art. 23 – Direttore generale responsabile del Fondo
1. Il Direttore generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di amministrazione.
2. Il Direttore generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.
3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.
4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore

generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
5. Il Direttore generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.
6. Spetta in particolare al Direttore generale responsabile del Fondo:
- verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
- vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del Fondo;
- inviare alla Covip, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
- vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti;
- dare attuazione alle decisioni dell'Organo di amministrazione, curando:
- l'organizzazione dei processi di lavoro;
- la gestione del personale e l'utilizzo efficiente delle risorse umane;
- il controllo delle attività affidate dal Consiglio di Amministrazione in outsourcing;
- supportare l'organo di amministrazione nell'assunzione delle loro scelte di politica gestionale, fornendo le analisi in ordine alla coerenza e compatibilità con il quadro normativo di riferimento e con le risorse disponibili per il funzionamento del Fondo;
- assicurare con continuità al Consiglio di Amministrazione il supporto necessario all'attività di indirizzo e controllo della gestione patrimoniale ai fini del corretto esercizio delle competenze ad esso proprie;
- fornire all'organo di amministrazione gli elementi ed i criteri di analisi idonei a consentire la valutazione delle aspettative dei soggetti che, a diverso titolo, sono portatori di interessi nei confronti del Fondo;
- assumere il ruolo di titolare del trattamento dei dati personali ai sensi del D. lgs. n. 196/2003;
- curare, anche attraverso la predisposizione di un apposito Registro, la trattazione degli esposti.
7. Il Direttore generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla Covip, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24 – Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione
1. Il Collegio dei Sindaci è costituito da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori e la metà

eletta in rappresentanza dei datori di lavoro associati.
2. L'elezione del Collegio dei Sindaci avviene con le seguenti modalità: Per l'elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente da ciascuna parte istitutiva o da delegati dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei delegati rispettivamente dei lavoratori e delle imprese; ciascuna lista contiene i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente; risultano eletti per ciascuna parte istitutiva i Sindaci appartenenti alla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti. Il candidato a Sindaco che rivesta già la carica di delegato in Assemblea, decade da questa funzione in caso di elezione.
3. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.
4. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.
5. I componenti del Collegio dei Sindaci durano in carica per massimo tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di 3 mandati consecutivi.
6. Il Sindaco che cessi dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente. La prima Assemblea successiva provvederà alla elezione di altro supplente, in sostituzione del supplente venuto a mancare, secondo le medesime norme prescritte dal presente articolo.
7. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.
8. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente, che, all'atto della nomina, deve risultare appartenente alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 25 – Collegio dei Sindaci – Attribuzioni
1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.
2. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla Covip eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.
3. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla Covip eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla Covip sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 c.c. ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

Art. 26 – Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità
1. Il Collegio si riunisce almeno con periodicità trimestrale.
2. Le convocazioni sono fatte dal Presidente del Collegio mediante lettera raccomandata a.r. o fax.
3. Il Collegio redige il verbale di ciascuna riunione. Le riunioni del Collegio dei Sindaci sono valide con la presenza della maggioranza dei Sindaci e le relative deliberazioni sono assunte a maggioranza dei presenti.
4. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.
5. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di amministrazione, decadono.
6. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.
7. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.
8. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

B) Gestione patrimoniale, amministrativa e contabile

Art. 27 – Incarichi di gestione
1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.
2. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.
3. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. A tal fine il Consiglio di amministrazione si attiene alle istruzioni della Covip.
4. Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.
5. Il Consiglio di amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla Covip.

Art. 28 - Banca depositaria
1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica «banca depositaria», sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.
2. Ferma restando la responsabilità del Fondo per l'operato del soggetto delegato, il calcolo del valore della quota può essere delegato alla banca depositaria.
3. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.
4. Gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla Covip sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.
5. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

Art. 29 - Conflitti di interesse
1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 30 – Gestione amministrativa
1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:
a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
b) la tenuta della contabilità;
c) la raccolta e gestione delle adesioni;
d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
e) la gestione delle prestazioni;
f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
h) gli adempimenti fiscali e civilistici.
2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.
3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.
4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31 - Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio
1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla Covip.
2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della com-

posizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.
3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla Covip.

Art. 32 – Esercizio sociale e bilancio d'esercizio
1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.
2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente. Il Bilancio è accompagnato dalla relazione sulla gestione, dalla relazione del Collegio dei Sindaci e da quella della società di revisione incaricata anche del controllo contabile
3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci e della società di revisione incaricata anche del controllo contabile devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.

PARTE V – RAPPORTI CON GLI ADERENTI

Art. 33 – Modalità di adesione
1. L'associazione al Fondo avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi al Fondo deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.
2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore direttamente o per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.
5. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene svolta nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.
6. In caso di adesione mediante conferimento tacito del Tfr il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.
7. - Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere al Fondo le adesioni raccolte entro

il 15° giorno del mese dal quale decorre la contribuzione, secondo le modalità stabilite dalla fonte istitutiva.

Art. 34 – Trasparenza nei confronti degli aderenti
1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota informativa, il bilancio e la relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni Covip in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.
2. In conformità alle disposizioni della Covip, viene inviata annualmente all'aderente una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.

Art. 35 – Comunicazioni e reclami
1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota informativa.

PARTE VI - NORME FINALI

Art. 36 - Modifica dello Statuto
1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della Covip.
2. Il Consiglio di amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della Covip.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37 - Cause di scioglimento del Fondo e modalità di liquidazione del patrimonio
1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile lo scopo ovvero il funzionamento del Fondo.
2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.
3. Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri organi del Fondo nonché alla Covip tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.
4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli

aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38 - Rinvio
Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.

Accordo 8 maggio 1998

In data 8 maggio 1998 Federmeccanica, Assistal, Intersind e Fim, Fiom, Uilm, Fismic, quali parti istitutive del Fondo pensione Cometa, si sono incontrate per valutare l'andamento della fase di avvio del Fondo e per una necessaria ridefinizione delle prossime scadenze.
1) Le parti, nell'esprimere una valutazione positiva circa l'andamento delle adesioni a Cometa che alla data del 7 maggio contano oltre 70.000 lavoratori e circa 2.000 imprese, hanno preso atto del protrarsi dei tempi tecnici per l'ottenimento della necessaria autorizzazione all'esercizio da parte del ministero del Lavoro che dovrà essere richiesta dal Consiglio di Amministrazione eletto e che, a norma dell'art. 4 del d.lgs. 124/93, sarà concessa sentita la Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione.
In conseguenza di ciò, in deroga a quanto precedentemente previsto e relativamente al solo 1998, hanno convenuto quanto segue:
a) il primo contributo mensile a carico del lavoratore associato a Cometa decorrerà dal mese successivo alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio;
b) il primo contributo mensile a carico azienda e la prima quota di trattamento di fine rapporto destinata al Fondo pensioni decorreranno dal 1° luglio 1998 per tutti i lavoratori che avranno aderito a Cometa entro il 30 giugno e dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione per tutti i lavoratori che avranno aderito dopo il 30 giugno e fino alla data di ottenimento della autorizzazione. Per i lavoratori che aderiranno successivamente valgono le norme dello Statuto. La data di adesione del lavoratore è quella di ricevimento della domanda da parte dell'impresa che, pertanto, sarà tenuta ad apporre data e timbro, negli appositi spazi previsti nel modulo, al momento della consegna della domanda da parte del lavoratore;
c) il versamento dei contributi così come definiti ai precedenti punti a) e b) avverrà entro il 20 gennaio 1999.
Quanto previsto al presente punto 1) si applica, fatte salve eventuali osservazioni da parte della competente Commissione di vigilanza, qualora l'autorizzazione all'esercizio venga concessa entro il 20 novembre 1998; nel caso in cui tale termine non dovesse essere rispettato quanto previsto al presente punto 1) si intende privo di efficacia e le parti si reincontreranno per le decisioni necessarie.
2) Ferme restando le misure della contribuzione previste nell'accordo 4 febbraio 1997 e nei successivi accordi 10 marzo 1997 e 20 ottobre 1997, allo scopo di

disciplinare più puntualmente ed organicamente tale materia, le parti convengono quanto segue.
Il contributo dell'1% a carico dell'azienda e del lavoratore è calcolato su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la retribuzione convenzionale prevista dall'Accordo 4 febbraio 1997 costituita dal minimo tabellare di categoria, indennità di contingenza, Edr, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7a categoria.
Sono considerate utili le ore ordinarie di effettiva prestazione – ovvero 173 ore al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, del Ccnl (parte speciale A per il contratto Intersind) – nonché quelle non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto tale trattamento ad esclusione di: festività retribuite cadenti in giornate non lavorative; ex festività del 2 giugno e 4 novembre; indennità sostitutiva di ferie, permessi per riduzione di orario ed ex festività non goduti; indennità di mancato preavviso.
Sono altresì considerate utili le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti dagli enti ordinariamente preposti, con l'eccezione dei periodi di: cassa integrazione guadagni; maternità facoltativa; malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non ricompresi nelle fasce di trattamento economico secondo quanto disposto dal Ccnl.
Fermo restando il contributo a carico dell'impresa calcolato con le modalità di cui ai commi precedenti, il contributo a carico dei lavoratori che abbiano optato per la maggior contribuzione prevista dall'Accordo 10 marzo 1997 (1,24% oppure 2%) sarà determinato prendendo a riferimento la retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
Tale contributo non subirà riduzioni in caso di mancata prestazione fino a capienza degli importi percepiti nel mese dal lavoratore a titolo di retribuzione.
Ferma restando l'integrale destinazione per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, per gli altri lavoratori la quota prelevata dal trattamento di fine rapporto maturando e destinata al Fondo sarà pari all'1,24% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.
3) Fermo restando che durante tutta la fase di avvio, e comunque fino alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio, le aziende dovranno inviare a Cometa ogni 15 giorni le domande di adesione in loro possesso, al fine di consentire la più ampia partecipazione al voto degli associati, le parti sottolineano la necessità che tutte le domande di adesione giacenti presso le imprese siano inviate al Fondo in tempo utile per essere ricevute dallo stesso entro il 27 maggio c.a.
Le parti altresì – nel prendere atto e condividere le modifiche apportate dal CdA di Cometa al Regolamento elettorale – al fine di rendere possibile la verifica delle iscrizioni nelle liste elettorali da parte dei singoli associati, convengono che entro il 27 giugno p.v. venga inviato ad ogni azienda associata l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto, tale elenco sarà consultabile dalla Rappresentanza

sindacale unitaria, qualora presente, e verificabile dal singolo lavoratore relativamente alla propria posizione individuale.

Accordo 4 ottobre 1999

A decorrere dal 1° gennaio 2000 la contribuzione a Cometa sarà adeguata secondo le percentuali stabilite dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo di categoria dell'8 giugno 1999.
La contribuzione a carico dell'azienda sarà innalzata all'1,2% della retribuzione convenzionale.
Per le modalità di calcolo del contributo rimangono in vigore le disposizioni contenute nell'accordo 8 maggio 1998.
Il trattamento di fine rapporto da versare a Cometa, per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, varierà dal 18% al 40% (in percentuale sulla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto si passerà dall'1,24% al 2,76%); per i lavoratori neo-occupati alla data del 28 aprile 1993 che aderiscono a Cometa rimane confermata l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando.
Dal 1° gennaio 2000 la contribuzione a carico del lavoratore sarà innalzata secondo le seguenti modalità:
- lavoratore che ha scelto il contributo minimo: dall'1% all'1,2% della retribuzione convenzionale;
- lavoratore che ha scelto il contributo massimo: dall'1,24% al 2%, della retribuzione utile al trattamento di fine rapporto.
Il lavoratore che intende mantenere il proprio contributo nella misura dell'1,24% dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il 30 novembre 1999 con effetto dal 1° gennaio 2000 ovvero entro il 28 febbraio 2000 con effetto dal 1° aprile 2000. A cura dell'azienda dovrà essere data comunicazione a Cometa con le modalità che il Fondo indicherà in apposita circolare.
Il lavoratore che aveva, in precedenza, scelto a suo carico la contribuzione minima potrà chiedere di variare la stessa portandola alternativamente all'1,24% o al 2%; tale variazione di contribuzione a carico del lavoratore sarà consentita annualmente e si effettuerà con la manifestazione della propria volontà all'azienda da effettuarsi entro il 30 di novembre con decorrenza dal 1° gennaio successivo. Allo scopo di introdurre ulteriori elementi di flessibilità nel rapporto tra iscritti e fondo, le parti istitutive, in occasione della prossima emanazione del nuovo regime fiscale relativo alla previdenza complementare valuteranno la possibilità di variare, anche in diminuzione, l'aliquota contributiva su scelta volontaria del lavoratore.
A partire dal gennaio 2000 le aziende esporranno in luogo accessibile ai lavoratori, fotocopia del bonifico trimestrale effettuato a Cometa entro i 15 giorni successivi all'avvenuto versamento.

Accordo 28 settembre 2000

Viste le nuove disposizioni in materia di deducibilità fiscale per i contributi versati alle forme pensionistiche complementari, introdotte dal D. Lgs. n. 47 del 18 febbraio 2000, Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm e Fismic concordano: che i lavoratori soci del Fondo Cometa possano variare la contribuzione (sia in aumento che in diminuzione) a proprio carico al Fondo optando per una delle seguenti percentuali:
• 1.2% della retribuzione convenzionale;
• 1.24% della retribuzione utile al calcolo del Tfr;
• 2% della retribuzione utile al calcolo del Tfr;
• 3% della retribuzione utile al calcolo del Tfr;
• 4% della retribuzione utile al calcolo del Tfr.

Tale facoltà potrà essere esercitata dal lavoratore, mediante apposito modulo reperibile in azienda, entro il 30 novembre di ogni anno con efficacia a decorrere dal 1° gennaio successivo. Le medesime aliquote sono applicabili ai nuovi iscritti successivamente al 1° gennaio 2001.
Pur avendo verificato notevoli progressi nella gestione amministrativa di Cometa, permangono alcune, circoscritte, situazioni di criticità relative agli adempimenti di carattere contributivo rispetto alle quali le parti istitutive si impegnano alla massima collaborazione con il Fondo al fine di un loro superamento.
A partire dal gennaio 2001 le aziende – insieme al già previsto adempimento relativo al bonifico trimestrale di versamento dei contributi stabilito con l'Accordo 4 ottobre 1999 – provvederanno con le medesime modalità a rendere noto il documento di riscontro rilasciato da Cometa circa l'avvenuto abbinamento tra il bonifico e la distinta di versamento relativi al trimestre precedente.

Accordo 23 giugno 2003

1) A decorrere dal 1° gennaio 2004 i lavoratori già in forza potranno associarsi al Fondo Cometa quattro volte l'anno nel rispetto delle modalità temporali seguenti:
- entro il mese di febbraio con effetto dal 1° aprile;
- entro il mese di maggio con effetto dal 1° luglio;
- entro il mese di agosto con effetto dal 1° ottobre;
- entro il mese di novembre con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo;

2) Al fine di facilitare il processo di comunicazione tra il Fondo ed i lavoratori associati, le imprese, a decorrere dal 1° gennaio 2004, collaboreranno con il Fondo Cometa, secondo le modalità che verranno concordate con il Fondo medesimo, alla distribuzione delle comunicazioni dirette agli associati.
3) A partire dal 1° gennaio 2005 nelle unità produttive con oltre 350 addetti, le

imprese provvederanno ad installare una postazione telematica dedicata all'accesso dei lavoratori al sito di Cometa per facilitare la consultazione delle posizioni pensionistiche individuali e la richiesta di informazioni relative al funzionamento del Fondo anche da parte di lavoratori ad esso non iscritti con modalità che saranno aziendalmente definite.
4) A decorrere dal 1° gennaio 2004 le aziende interessate concederanno ai lavoratori eletti in qualità di delegati all'assemblea del Fondo Cometa permessi retribuiti per la partecipazione all'assemblea e ad altre iniziative promosse dal Fondo fino a un massimo di 16 ore annue.
5) Le parti segnalano al Fondo Cometa l'opportunità di apportare modifiche all'art. 24 dello Statuto tali da consentire ai lavoratori la richiesta di anticipazione sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione così come previsto al secondo comma dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
Al fine della concreta attuazione dei contenuti dei punti sopra indicati le parti concorderanno con Cometa, entro il 31 ottobre 2003, le modalità tecniche ed organizzative.

Accordo 19 marzo 2007

In data 19 marzo 2007, Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, Fismic si sono incontrate per sottoscrivere il presente accordo al fine di definire, alla luce delle modifiche introdotte in attuazione del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, alcune norme relative al Fondo Cometa e ai Fondi di Previdenza Complementare.

Contribuzione del lavoratore
Dal 1° gennaio 2007 l'aderente al Fondo Cometa può scegliere di versare:
a) un contributo di valore uguale a quello versato dal datore di lavoro (attualmente pari all'1,2% della retribuzione convenzionale ovvero l'1,5% per i lavoratori apprendisti assunti dopo il 1° marzo 2006);
b) un contributo da definire in misura percentuale avendo a riferimento la retribuzione utile per il calcolo del Tfr. Tale contributo non dà diritto alla quota a carico del datore di lavoro qualora risulti inferiore all'1,2% della retribuzione convenzionale, ovvero all'1,5% per i lavoratori apprendisti.
Il lavoratore ha la facoltà di variare il contributo, in aumento o in diminuzione, fermo restando quanto previsto al precedente punto b), comunicandolo in forma scritta alla direzione aziendale (utilizzando l'apposito modulo), entro il 31 maggio con efficacia dal 1° luglio ed entro il 30 novembre con efficacia dal 1° gennaio dell'anno successivo.
In via transitoria e fino al 30 giugno 2007 la variazione del contributo avrà effetto a partire dal mese successivo alla dichiarazione di modifica mentre i versamenti al fondo da parte dell'azienda manterranno le scadenze già previste.

Contribuzione del datore di lavoro
La contribuzione del datore di lavoro è dovuta secondo le modalità e nei limiti previsti dall'accordo costitutivo del Fondo Cometa a favore dei lavoratori iscritti che contribuiscano almeno in pari misura.
La contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano aderito o aderiscano volontariamente ed esplicitamente a Cometa o ad altre forme previdenziali definite dalla contrattazione collettiva. Non è quindi dovuta alcuna contribuzione o trattamento sostitutivo o alternativo ai lavoratori che non abbiano aderito, oppure aderiscano tramite il conferimento della sola quota di accantonamento del Tfr maturando alle suddette forme ed ai lavoratori che aderiscono a forme pensionistiche complementari non contrattuali anche in presenza di versamenti individuali.
La contribuzione del datore di lavoro è calcolata nella misura prevista dagli accordi tra le parti in percentuale sulla retribuzione convenzionale (paga base, Edr ed elemento retributivo quadri).
Per le modalità di calcolo della contribuzione si fa riferimento all'accordo tra le parti istitutive dell'8 maggio 1998.
La contribuzione del datore di lavoro come sopra definita può essere migliorata dalla contrattazione collettiva aziendale.

Decorrenza dei contributi
I contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro manterranno le vigenti decorrenze e cioè:
- 1° aprile per adesioni realizzate entro il 28 febbraio,
- 1° luglio per adesioni realizzate entro 31 maggio,
- 1° ottobre per adesioni realizzate entro il 31 agosto,
- 1° gennaio per adesioni realizzate entro il 30 novembre di ogni anno,

fermo restando che, come previsto dalla legge, per i nuovi iscritti nel corso del primo semestre 2007 il primo versamento al Fondo verrà effettuato alla scadenza del 20 luglio 2007.

Conferimento Tfr
Da gennaio 2007, in coerenza con le norme vigenti, l'adesione alla previdenza complementare mediante il conferimento del Tfr maturando, avrà decorrenza dal mese in cui viene manifestata la volontà di aderire mediante dichiarazione in forma scritta, utilizzando l'apposito modulo Tfr1 o, per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006, il modulo Tfr2.
Contestualmente alla dichiarazione, il lavoratore consegnerà alla direzione aziendale il modulo di adesione al Fondo debitamente compilato.
Dalla stessa data decorrerà il diritto di contribuire con il Tfr maturando.
Il Tfr conferito al Fondo sarà pari al 100% per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
Il Tfr conferito al Fondo per i lavoratori con prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993 sarà invece pari:

- per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2007 al 40%, ma è fatta salva la possibilità di elevarlo al 100% con richiesta scritta alla direzione aziendale.
- dal 1° luglio 2007 tale contributo sarà pari al 100%, a meno che il lavoratore dichiari o abbia già dichiarato in forma scritta alla direzione aziendale di voler versare il 40% (mod. Tfr1 o Tr2 o nuova Scheda di adesione al Fondo pensione).

Adesione dei lavoratori in prova
A partire dal 1° gennaio 2007, in relazione all'entrata in vigore del Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, l'adesione alla previdenza complementare è consentita anche ai lavoratori in prova sulla base delle regole previste dagli accordi vigenti.

Quota associativa
I lavoratori aderenti al Fondo Cometa con conferimento del solo Tfr, anche per effetto del «silenzio – assenso», contribuiscono alle spese del Fondo mediante il versamento della quota associativa annua nella misura prevista dagli accordi vigenti.

Trasparenza e chiarezza dell'informazione
Per favorire la diffusione dell'informazione circa le possibili opzioni di conferimento del Tfr in condizioni di stabilità normativa, le parti convengono circa l'opportunità di evitare la costituzione di nuovi fondi aziendali nel primo semestre del 2007.
In presenza di più fondi contrattuali a livello aziendale, si concorda che la consistenza numerica degli aderenti ai fini della destinazione del Tfr dei lavoratori «silenti» sia rilevata alla data del 31 dicembre 2006 per l'anno 2007 e al 31 dicembre di ogni anno per gli anni successivi.
Le aziende sono tenute a fornire entro il mese di maggio 2007, ai dipendenti che a quella data non avessero espresso alcuna scelta, un'informazione scritta diretta a indicare la forma pensionistica complementare verso la quale il Tfr maturando è destinato alla scadenza del semestre.
L'informazione sarà fornita anche a tutti i nuovi assunti almeno 30 giorni prima della scadenza del 1° semestre di lavoro.

Estratto conto aziendale
A partire dal 2008, annualmente, di norma in concomitanza con la consegna del modello Cud, i datori di lavoro comunicano ai lavoratori iscritti al Fondo l'ammontare della contribuzione relativa all'anno precedente, suddivisa nelle quote a carico del dipendente, del datore di lavoro e Tfr.
In alternativa le imprese, potranno fornire la medesima informazione su base mensile mediante notazione specifica in busta paga.

LEGGI, DECRETI E ACCORDI CHE RIGUARDANO IL LAVORO

- Legge n. 604 del 15 luglio 1966, «Norme sui licenziamenti individuali»

- Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»

- Legge n. 903 del 9 dicembre 1977, «Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro»

- Legge n. 297 del 29 maggio 1982 (articolo 1, «Modifiche di disposizioni del Codice civile»), «Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica»

- Legge n. 108 dell'11 maggio 1990, «Disciplina dei licenziamenti individuali»

- Legge n. 146 del 12 giugno 1990, «Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge»

- Legge n. 428 del 29 dicembre 1990 (articolo 47 sui «Trasferimenti d'azienda»), «Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990)»

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»

- Legge n. 223 del 23 Luglio 1991, «Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro»

- Legge n. 104 del 5 febbraio 1992, «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»

- Legge n. 196 del 24 giugno 1997 (articoli 1-11), «Norme in materia di promozione dell'occupazione»

- «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993

- Legge n. 83 dell'11 aprile 2000, «Modifiche e integrazioni della Legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati»

- Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 (Congedi parentali), «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città»

- Legge n. 422 del 29 dicembre 2000, «Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (Legge comunitaria 2000)»

- Decreto Legislativo n. 18 del 2 febbraio 2001, «Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 98/50/CE, che modifica la direttiva 77/187/CEE concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti»

- Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53»

- Decreto Legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, «Attuazione della direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces»

- Legge n. 30 del 14 febbraio 2003, «Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro»

- Legge n. 53 del 28 marzo 2003, «Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale»

- Decreto Legislativo n. 66 del 4 aprile 2003, «Attuazione delle direttive 93/104/Ce e 2000/34/Ce concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro»

- Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30»

- Accordo Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom, Uilm del 17 luglio 2003 per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del

diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali come modificato il 4 febbraio 2004

- Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti d'inserimento

- Legge n. 291 del 3 dicembre 2004, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, recante interventi urgenti in materia di politiche del lavoro e sociali (art. 1 e art. 1-quinquies)»

- Decreto legislativo n. 77 del 15 aprile 2005, «Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53»
- Decreto legislativo n. 252 del 5 dicembre 2005, «Disciplina delle forme pensionistiche complementari»

- Decreto legge n. 68 del 6 marzo 2006, «Misure urgenti per il reimpiego di lavoratori ultracinquantenni e proroga dei contratti di solidarietà, nonché disposizioni finanziarie»

- Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»

- Legge n. 248 del 4 agosto 2006, «Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale»

- Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato» (Finanziaria 2007)

- Decreto 30 gennaio 2007, Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e 756 della legge 27 dicembre 2006, n. 296

- Protocollo su previdenza, lavoro e competitività, per l'equità e la crescita sostenibili del 23 luglio 2007

- Legge n. 123 del 3 agosto 2007, «Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia»

- Decreto legislativo n. 169 del 12 settembre 2007, «Disposizioni integrative e correttive al regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, nonché al decreto legislativo n. 5 del 2006, in materia di disciplina del fallimento, del concordato preventivo

e della liquidazione coatta amministrativa, a norma dell'articolo 1, commi 5, 5-bis e 6 della legge 14 maggio 2005, n. 80»

- Legge n. 188 del 17 ottobre 2007, «Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera»

- Decreto 13 dicembre 2007, Istituzione del «Forum permanente contro le molestie gravi e la violenza alle donne, per orientamento sessuale e identità di genere»

- Legge n. 244 del 24 dicembre 2007, «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato» (Finanziaria 2008)

- Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 , «Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale»

- Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro» (Testo unico sulla sicurezza)

- Legge n. 126 del 24 luglio 2008, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie»

- Legge n. 133 del 6 agosto 2008, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria (art. 39)»

- Legge n. 166 del 27 ottobre 2008, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 agosto 2008, n. 134, recante disposizioni urgenti in materia di ristrutturazione di grandi imprese in crisi»

- Legge n. 169 del 30 ottobre 2008, «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1º settembre 2008, n. 137, recante disposizioni urgenti in materia di istruzione e università»

SITI INTERNET

www.fim.cisl.it
Sito web della Federazione italiana metalmeccanici

www.fiom.cgil.it
Sito web della Federazione impiegati operai metallurgici

www.uil.it/uilm
Sito web della Unione italiana lavoratori metalmeccanici

www.federmeccanica.it
Sito web della Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana

www.assistal.it
Sito web dell'Associazione nazionale costruttori di impianti

www.cometafondo.it
Sito web del Fondo pensione complementare per le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici dell'industria privata e dell'installazione di impianti

www.cnel.it
Sito web del Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro (utile per l'archivio nazionale dei contratti di lavoro)

www.parlamento.it
Sito web del Parlamento italiano (utile per la consultazione di leggi e decreti)

Indice generale

Premessa ..... pag. 9
Campo di applicazione del contratto ..... " 11
Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti ..... " 18

Sezione prima - Sistema di relazioni sindacali

Premessa ..... " 21
Organismo bilaterale per il settore metalmeccanico e della installazione d'impianti ..... " 21
Art. 1 - Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica ..... " 23
Art. 2 - Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica ..... " 25
Art. 3 - Osservatori paritetici in sede aziendale ..... " 27
Art. 4 - Formazione professionale ..... " 28
Art. 5 - Pari opportunità ..... " 32
Art. 6 - Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti ..... " 37
Art. 7 - Informazione e consultazione in sede aziendale .. " 38
Art. 8 - Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria ..... " 42
Art. 9 - Lavoro a domicilio ..... " 42
Art. 10 - Istituzioni interne a carattere sociale ..... " 42

Sezione seconda - Diritti sindacali

Premessa ..... " 45
Art. 1 - Assemblea ..... " 45
Art. 2 - Diritto di affissione ..... " 46
Art. 3 - Locali ..... " 46
Art. 4 - Strumenti informatici ..... " 47
Art. 5 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive . " 47
Art. 6 - Tutela dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie ..... " 48
Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali ..... " 49
Art. 8 - Affissione del contratto ..... " 50

Sezione terza - Sistema di regole contrattuali

Art. 1 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore ....." 53
Art. 2 - Decorrenza e durata ....." 53
Art. 3 - Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro ....." 54

Art. 4 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali .....” 55
Art. 5 - Distribuzione del contratto .....“ 56
Disposizione finale .....” 56

SEZIONE QUARTA - DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Titolo I - Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro

Art. 1 - Assunzione .....” 59
Art. 2 - Periodo di prova .....” 60
Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio .....” 61
Art. 4 - Tipologie contrattuali .....” 62
Art. 5 - Apprendistato .....” 65
Art. 6 - Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria .....” 65
Art. 7 - Trasferta .....” 66
Art. 8 - Trasferimenti .....” 74
Art. 9 - Appalti .....” 74
Art. 10 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda ...” 75

Titolo II - Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1 - Classificazione dei lavoratori .....” 76
Dichiarazione allegata all'Accordo di rinnovo 20 gennaio 2008 ...” 113
Art. 2 - Passaggio temporaneo di mansioni .....” 118
Art. 3 - Nuove mansioni .....” 119
Art. 4 - Cumulo di mansioni .....” 119
Art. 5 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia .....” 120
Art. 6 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici .....” 122
Art. 7 - Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici .....” 124
Art. 8 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici .....” 124

Titolo III - Orario di lavoro

Art. 1 - Entrata ed uscita .....” 125
Art. 2 - Contrazione temporanea dell’orario di lavoro .....” 125
Art. 3 - Sospensione ed interruzione del lavoro .....” 126
Art. 4 - Recuperi .....” 126
Art. 5 - Orario di lavoro .....” 126
Art. 6 - Reperibilità .....” 134

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo 137
Art. 8 - Riposo settimanale 142
Art. 9 - Festività 142
Art. 10 - Ferie 144

Titolo IV - Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 1 - Forme di retribuzione 147
Art. 2 - Regolamentazione del lavoro a cottimo 147
Art. 3 - Mensilizzazione 153
Art. 4 - Corresponsione della retribuzione 153
Art. 5 - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria 154
Art. 6 - Aumenti periodici di anzianità 155
Art. 7 - Tredicesima mensilità 158
Art. 8 - Mense aziendali e Indennità di mensa 159
Art. 9 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo 159
Art. 10 - Indennità per disagiata sede 160
Art. 11 - Indennità maneggio denaro. Cauzione 160
Art. 12 - Premio di risultato 160
Art. 13 - Elemento perequativo 162
Art. 14 - Reclami sulla retribuzione 163
Art. 15 - Previdenza Complementare 163
Una tantum e Tabelle dei minimi contrattuali 165

Titolo V - Ambiente di lavoro

Art. 1 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza 168
Art. 2 - Indumenti di lavoro 172

Titolo VI - Assenze, permessi e tutele

Art. 1 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali 173
Art. 2 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro 175
Art. 3 - Congedo matrimoniale 181
Art. 4 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio 182
Art. 5 - Congedi parentali 182
Art. 6 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo 183
Art. 7 - Diritto allo studio ed alla formazione professionale .. 184
Art. 8 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti 188
Art. 9 - Congedi per la formazione 189
Art. 10 - Permessi per eventi e cause particolari 190
Art. 11 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari .. 191

Art. 12 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza ....." 193
Art. 13 - Assenze e permessi ....." 194
Art. 14 - Anzianità dei lavoratori ....." 195

Titolo VII - Rapporti in azienda

Art. 1 - Rapporti in azienda ....." 196
Art. 2 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy ....." 197
Art. 3 - Divieti ....." 198
Art. 4 - Vendita di libri e riviste ....." 198
Art. 5 - Visite di inventario e controllo ....." 198
Art. 6 - Norme speciali ....." 198
Art. 7 - Reclami e controversie ....." 199
Art. 8 - Provvedimenti disciplinari ....." 199
Art. 9 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni ....." 200
Art. 10 - Licenziamenti per mancanze ....." 201
Art. 11 - Sospensione cautelare non disciplinare ....." 202

Titolo VIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 1 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni ....." 203
Art. 2 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro ....." 204
Art. 3 - Certificato di lavoro ....." 204
Art. 4 - Indennità in caso di morte ....." 204
Art. 5 - Trattamento di fine rapporto ....." 205

ALLEGATI

Allegato 1 - Protocollo 20 gennaio 2008 sulla Unificazione delle Discipline Speciali ....." 209
Allegato 2 - Accordo 31 ottobre 1973 sulle Categorie speciali ...." 211
Allegato 3 - Quota di contribuzione straordinaria ....." 213
Allegato 4 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, Federmeccanica-Assistal, Fim, Fiom, Uilm, 2 febbraio 1994 ....." 214

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Premessa ..... " 221
Art. 1 - Norme generali ..... " 221
Art. 2 - Durata del contratto ..... " 222
Art. 3 - Cumulo dei periodi di apprendistato ..... " 222
Art. 4 - Formazione ..... " 223
Art. 5 - Organismi paritetici ..... " 225
Art. 6 - Assunzione ..... " 226
Art. 7 - Periodo di prova ..... " 226
Art. 8 - Inquadramento e retribuzione ..... " 227
Art. 9 - Tredicesima mensilità ..... " 228
Art. 10 - Trattamento di malattia ed infortunio ..... " 228
Art. 11 - Previdenza integrativa ..... " 228
Art. 12 - Attribuzione della qualifica ..... " 228
Art. 13 - Decorrenza ..... " 229
Allegato n. 1 - Piano formativo individuale ..... " 231
Allegato n. 2 - Schemi esemplificativi dei profili formativi ..... " 238

APPENDICE

- Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) *«Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»* ..... " 247

- Accordo 17 luglio 2003 *per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali come modificato il 4 febbraio 2004* ..... " 262

- Cometa - *Fondo nazionale pensione complementare*
  - Statuto ..... " 267
  - Accordi tra le parti ..... " 286

- Leggi, decreti e accordi che riguardano il lavoro ..... " 293

- Siti internet ..... " 297