

METALMECCANICA - Piccola e media industria - Confapi (C018)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti

Codice contratto: C018

CCNL in vigore | 24/07/2025

Decorrenza: 1° giugno 2021 - Scadenza: 31 dicembre 2024

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche, orafe ed alla installazione di impianti

[Parti Stipulanti](#)

Testo del c.c.n.l.

[I. Premessa](#)

[II. Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro](#)

[III. Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali](#)

[IV. Commissione nazionale per l'allineamento e armonizzazione del c.c.n.l. 3 luglio 2017 con l'accordo interconfederale 26 luglio 2016](#)

[V. Campo di applicazione del contratto](#)

[VI. Protocollo sulla "disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008](#)

Capitolo I

SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

[Testo del Capitolo I - Sistema di informazione per la piccola e media industria meccanica](#)

Capitolo secondo

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

[Art. 1 \(Assunzione\)](#)

[Art. 2 \(Consegna e restituzione dei documenti di lavoro\)](#)

[Art. 3 \(Periodo di prova\)](#)

Capitolo terzo

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

[Art. 4 \(Tipologie contrattuali\)](#)

[Art. 5 \(Telelavoro\)](#)

[Art. 6 \(Appalti\)](#)

[Art. 6 bis \(Lavori pubblici di servizi: attività di gestione impianti\)](#)

[Art. 7 \(Trasferte\)](#)

[Art. 8 \(Trasferimenti\)](#)

[Art. 9 \(Trasferimento d'azienda\)](#)

[Art. 10 \(Apprendistato professionalizzante\)](#)

[Art. 10 bis \(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore\)](#)

[Art. 10 ter \(Apprendistato di alta formazione e di ricerca\)](#)

Capitolo quarto

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

[Testo del Capitolo quarto - Classificazione dei lavoratori](#)

[Art. 11 \(Classificazione dei lavoratori\)](#)

[Art. 12 \(Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni\)](#)

[Art. 13 \(Nuove mansioni\)](#)

[Art. 14 \(Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo\)](#)

[Art. 15 \(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia\)](#)

Capitolo quinto

ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

[Art. 16 \(Entrata ed uscita\)](#)

[Art. 17 \(Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro\)](#)

[Art. 18 \(Permessi di entrata ed uscita\)](#)

[Art. 19 \(Assenze\)](#)

[Art. 20 \(Orario di lavoro\)](#)

[Art. 21 \(Permessi annui retribuiti\)](#)

[Art. 22 \(Regime di fruizione dei PAR e conto ore\)](#)

[Art. 23 \(Flessibilità della prestazione\)](#)

[Art. 24 \(Orario di lavoro nel settore siderurgico\)](#)

[Art. 24 bis \(Lavoro agile\)](#)

[Art. 25 \(Contrazione temporanea orario di lavoro\)](#)

[Art. 26 \(Sospensione e interruzione del lavoro\)](#)

[Art. 27 \(Recuperi\)](#)

[Art. 28 \(Reperibilità\)](#)

[Art. 29 \(Lavoro straordinario, notturno e festivo\)](#)

[Art. 30 \(Banca del tempo e conciliazioni vita e lavoro\)](#)

[Art. 31 \(Riposo settimanale\)](#)

[Art. 32 \(Festività\)](#)

[Art. 33 \(Ferie\)](#)

[Art. 34 \(Ferie e Par solidali\)](#)

[Art. 35 \(Anzianità dei lavoratori\)](#)

Capitolo sesto

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

[Art. 36 \(Forme di retribuzione\)](#)

[Art. 37 \(Cottimo\)](#)

[Art. 38 \(Mensilizzazione\)](#)

[Art. 39 \(Corresponsione della retribuzione\)](#)

[Art. 40 \(Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria\)](#)

[Art. 41 \(Aumenti periodici di anzianità\)](#)

[Art. 42 \(Tredicesima mensilità\)](#)

[Art. 43 \(Mense aziendali\)](#)

[Art. 44 \(Indennità di alta montagna e di sottosuolo\)](#)

[Art. 45 \(Indennità per disagiata sede\)](#)

[Art. 46 \(Indennità maneggio denaro - Cauzione\)](#)

[Art. 47 \(Premio di risultato\)](#)

[Art. 48 \(Elemento perequativo\)](#)

[Art. 49 \(Reclami sulla retribuzione\)](#)

[Art. 50 \(Previdenza complementare\)](#)

[Art. 51 \(Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere\)](#)

[Art. 52 \(Welfare\)](#)

[Art. 53 \(Diritto alle prestazioni della bilateralità\)](#)

Capitolo settimo

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

[Art. 54 \(Infortuni sul lavoro e malattie professionali\)](#)

[Art. 55 \(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro\)](#)

[Art. 56 \(Congedo matrimoniale\)](#)

[Art. 57 \(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio\)](#)

[Art. 58 \(Congedi parentali\)](#)

[Art. 59 \(Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo\)](#)

[Art. 60 \(Diritto allo studio\)](#)

[Art. 61 \(Formazione continua\)](#)

[Art. 62 \(Patto formativo\)](#)

[Art. 63 \(Congedi per la formazione\)](#)

[Art. 64 \(Permessi per eventi e cause particolari ed ex art.33, legge 5 febbraio 1992, n. 104\)](#)

[Art. 65 \(Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari\)](#)

[Art. 65 bis \(Misure per le donne vittime di violenza di genere\)](#)

[Art. 66 \(Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza\)](#)

Capitolo ottavo AMBIENTE DI LAVORO

[Art. 67 \(Ambiente di lavoro\)](#)

[Art. 68 \(Indumenti di lavoro\)](#)

Capitolo nono RAPPORTI IN AZIENDA

[Art. 69 \(Doveri delle parti\)](#)

[Art. 70 \(Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione\)](#)

[Art. 71 \(Visite di inventario e controllo\)](#)

[Art. 71 bis \(Impianti audiovisivi - Settore oreficeria\)](#)

[Art. 72 \(Divieti\)](#)

[Art. 73 \(Reclami e controversie\)](#)

Capitolo decimo NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[Art. 74 \(Provvedimenti disciplinari\)](#)

[Art. 75 \(Preavviso di licenziamento e di dimissioni\)](#)

[Art. 76 \(Indennità in caso di morte\)](#)

[Art. 77 \(Trattamento di fine rapporto\)](#)

Capitolo undicesimo DIRITTI SINDACALI

[Art. 78 \(Rappresentanze sindacali unitarie\)](#)

[Art. 79 \(Assemblea\)](#)

[Art. 80 \(Affissione della stampa dei sindacati\)](#)

[Art. 81 \(Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie\)](#)

[Art. 82 \(Strumenti informatici\)](#)

[Art. 83 \(Permessi per attività formative sindacali\)](#)

[Art. 84 \(Permessi per cariche sindacali\)](#)

[Art. 85 \(Cariche pubbliche e sindacali\)](#)

[Art. 86 \(Versamento dei contributi sindacali\)](#)

[Art. 87 \(Vendita di libri e riviste\)](#)

[Art. 88 \(Quota per servizio contrattuale\)](#)

[Art. 88 bis \(Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale\)](#)

Capitolo dodicesimo

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

[Art. 89 \(Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore\)](#)

[Art. 90 \(Decorrenza e durata\)](#)

[Art. 91 \(Distribuzione del contratto\)](#)

Capitolo tredicesimo

QUADRI

[Art. 92 \(Soggetti destinatari\)](#)

[Art. 93 \(Trattamento economico e normativo\)](#)

[Art. 94 \(Coperture assicurative\)](#)

[Art. 95 \(Responsabilità civile e penale legata alla prestazione\)](#)

[Art. 96 \(Formazione\)](#)

[Art. 97 \(Brevetti\)](#)

[Art. 98 \(Decorrenze\)](#)

ALLEGATI

[Allegato 1 Piano formativo individuale](#)

[Allegato 2 Profili formativi](#)

[Allegato 3 Categorie speciali \(intermedi\)](#)

[Allegato 4 Quota contribuzione "una tantum"](#)

[Allegato 5 Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica](#)

[Allegato 6 Aumento salariale](#)

[Allegato 7 Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM](#)

[Allegato 8 Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI](#)

[Allegato 9 Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune](#)

[Allegato 10 Accordo 27 marzo 2018 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie](#)

[Allegato 11 Permessi per cariche sindacali - Lettera di FIM-FIOM-UILM a UNIONMECCANICA](#)

[Allegato 12 Anticipazione indennità infortuni sul lavoro - Lettera a INAIL](#)

[Allegato 13 Verbale costitutivo dell'E.B.M. Ente bilaterale metalmeccanici](#)

[Allegato 14 Accordo interconfederale 22 luglio 2009 CONFAPI-CISL-UIL sui Rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza](#)

[Allegato 15 Distribuzione del contratto](#)

[Allegato 16 Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003 per le PMI](#)

[Allegato 17 Accordo interconfederale 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia"](#)

[Allegato 18 Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità \(in applicazione al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.\)](#)

[Allegato 19 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 CONFAPI-CISL-UIL in materia di rappresentanza](#)

[Allegato 20 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 CONFAPI-CGIL-CISL-UIL in materia di modello contrattuale](#)

[Allegato 21 Accordo interconfederale 22 dicembre 2016 apprendistato artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015](#)

[Allegato 22 Accordo interconfederale 23 luglio 2012 in materia di "sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali"](#)

[Allegato 23 Intesa applicativa 28 dicembre 2012 per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali](#)

[Allegato 24 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 in materia di detassazione](#)

[Allegato 25 Verbale di accordo](#)

[Allegato 26 Accordo sull'Ente bilaterale tra Unionmeccanica e FIM, FIOM e UIL sull'Ente bilaterale dei metalmeccanici per i lavoratori della piccola e media Industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti](#)

[Allegato 27 Verbale di intesa 9 aprile 2018 sulle linee guida per l'applicazione della banca ore solidale](#)

[Allegato 28 Dichiarazione comune di FIM-FIOM-UILM a Unionmeccanica-CONFAPI 9 aprile 2018 relativa alle regole per l'elezione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende, in coerenza con l'accordo interconfederale del 20 settembre 2011](#)

[Allegato 29 Intesa 20 dicembre 2018 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro](#)

[Allegato 30 Bozza - Dichiarazione sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro](#)

[Allegato 31 Accordo di modifiche all'accordo interconfederale CGIL, CISL UIL e CONFAPI sulla rappresentanza del 26 luglio 2016](#)

[Allegato 32 Verbale di intesa 29 luglio 2019 sulla formazione professionale](#)

[Allegato 33 Verbale di intesa](#)

[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](#)

Parti Stipulanti

26 maggio 2021*

Decorrenza: 1° giugno 2021 Scadenza: 31 dicembre 2024

rinnovato

24 LUGLIO 2025 1

UNIONMECCANICA-CONFAPI

e

Federazione impiegati operai metallurgici (FIOM-CGIL)

Federazione italiana metalmeccanici (FIM-CISL)

Unione italiana lavoratori metalmeccanici (UILM-UIL)

*Integrato dagli accordi 9 giugno 2022, 16 giugno 2023, 11 giugno 2024 e 19 giugno 2025 sul trattamento economico e dalla dichiarazione comune 17 gennaio 2025 sul welfare contrattuale.

1L'accordo afferisce la parte economica 2025-2026, ma non fornisce espressa decorrenza e scadenza.

Testo del c.c.n.l.

I. Premessa

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

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

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

Vengono recepiti, nel presente c.c.n.l., i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL:

- a) 26 luglio 2011 in materia di “Certificazione della malattia”;
- b) 20 settembre 2011 in materia di “Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità”;
- c) 23 luglio 2012 in materia di “Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali” e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto in data 28 dicembre 2012;
- d) 18 settembre 2012 in materia di “Dimissioni e risoluzioni consensuali”;
- e) Accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL - CISL - UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;
- f) Accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL - CISL - UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;
- g) Accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL - CISL - UIL in materia di Apprendistato ex [art. 43](#) e [45](#), [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) del 22 dicembre 2016;
- h) Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritta tra CONFAPI e CGIL- CISL - UIL del 20 dicembre 2018;
- i) Accordo di modifiche all'Accordo Interconfederale CGIL- CISL - UIL e CONFAPI sulla rappresentanza del 26 luglio 2016, sottoscritto il 23 settembre 2019.

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

Il contratto collettivo nazionale di lavoro trova la sua definizione nello spirito degli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e nel contempo alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

UNIONMECCANICA e FIM/FIOM/UILM si impegnano reciprocamente, a nome proprio e delle rispettive strutture territoriali e delle Rappresentanze sindacali unitarie, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle parti stesse per lo svolgimento ed il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.

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

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

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

Sono titolari della contrattazione aziendale, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle CONFAPI API alle quali sono associate o conferiscano mandato.

La presente premessa è parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro.

II. Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

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

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

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

Dichiarazione comune

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

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

III. Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali

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

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

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

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

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

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

IV. Commissione nazionale per l'allineamento e armonizzazione del c.c.n.l. 3 luglio 2017 con l'accordo interconfederale 26 luglio 2016

Le parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del c.c.n.l. con quelle dell'accordo interconfederale tra CONFAPI e CGIL-CISL-UIL sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare, nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che l'accordo interconfederale demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione è composta da 3 rappresentanti di Unionmeccanica e da 3 rappresentanti di FIM, FIOM, UILM e darà avvio ai propri lavori a partire dal mese di settembre 2017.

Dichiarazione a verbale di FIM, FIOM, UILM

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

V. Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica:

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

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

A) Siderurgico: comprende gli stabilimenti per la produzione di:

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

f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

g) latta.

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

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

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

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

B) Navalmeccanico: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

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

C) Elettromeccanico ed elettronico: comprende gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente e prevalentemente prodotti che utilizzino energie e segnali elettrici e magnetici, elettricità e nei quali la parte elettrica/ elettronica sia caratterizzante e di importanza fondamentale, quali:

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

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

D) Auto-aviomotoristico: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla costruzione in serie, nel loro totale complesso, di:

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
- radar sensori, produzioni balistiche e tecnologie di integrazione, hardware, software e i servizi connessi di sicurezza fisica e tecnologica e le attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione, montaggio, riparazione e servizio connessi;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili;
- veicoli ad alimentazione elettrica e componenti non classificati in altri punti del presente articolo.

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

E) Metallurgia non ferrosa: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

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

F) Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

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

G) Meccanica generale: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, cassaforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria e le applicazioni biotecnologiche in genere; macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi ed utensili per la lavorazione di marmi ed affini; macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);

- macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, la mecatronica e le applicazioni digitali come: macchine ed apparecchi per la prova, misura e controllo;
- apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia.

Costruzione di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici compresi elettrofoni, digitali e a tecnologia mista, e relativi accessori;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame ed imballaggi metallici;
- fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
- lavorazione tubi;
- installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.

H) Oreficeria comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

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

I) L'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto.

L) L'esercizio di attività di formazione professionale da parte di enti e soggetti che la erogano anche a favore di imprese a cui si applica il presente c.c.n.l.

Norma comune a tutti i settori

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

VI. Protocollo sulla "disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008

Le parti si danno reciprocamente atto che la riformulata "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" realizza, attraverso l'unificazione delle precedenti Discipline speciali distinte in Parte prima, seconda e terza, l'obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti.

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

Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti si rinviene facendo riferimento agli alinea con cui sono suddivise le declaratorie (e relativi profili professionali ed esemplificazioni) di inquadramento dei lavoratori di cui all'art. 1, Titolo II, del presente contratto collettivo. In particolare:

- a) appartengono alla categoria giuridica operaia i lavoratori di cui alla 1ª categoria ed al 1° alinea della 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria, e 1° e 2° alinea della 6ª categoria;
- b) appartengono alla categoria giuridica di cui alla Disciplina speciale, Parte seconda dei precedenti cc.cc.nn.l. (intermedi) i lavoratori di cui al 2° alinea, della 4ª e 5ª categoria come individuati dall'Allegato 3;
- 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, 5ª e 6ª categoria, alla 7ª, 8ª e 9ª categoria;
- d) appartengono alla categoria giuridica dei "Quadri" i lavoratori della 8ª e 9ª categoria, come specificato dalle declaratorie rispettivamente del livello quadri B e del livello quadri A.

Con la definizione delle norme 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 c.c.n.l. verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dall'accordo di rinnovo.

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

Norma di armonizzazione con la disciplina previgente

Quanto previsto dal sopra esteso Protocollo sulla "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2009. Fino al 31 dicembre 2008, e fatte salve le diverse decorrenze previste per singoli istituti, saranno in vigore le norme di cui alle precedenti Discipline speciali distinte in Parte prima, seconda e terza, contenute nella contrattazione collettiva nazionale previgente; le normative sul periodo di prova, sugli aumenti periodici di anzianità e sul preavviso sono in vigore dal 1° marzo 2008.

Capitolo I

SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Testo del Capitolo I - Sistema di informazione per la piccola e media industria meccanica

Premessa

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

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

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

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

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

- andamento e prospettive dei mercati;
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per settori e territori ove esista una presenza significativa di aziende;

- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei Paesi dell'Unione europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'Osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro;
- l'Osservatorio opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sottosettori.

Nell'Osservatorio, UNIONMECCANICA darà inoltre informazioni globali, riguardanti le aziende associate, su:

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

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale verranno istituite le seguenti Commissioni:

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

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

1) Commissione nazionale per le pari opportunità

E' costituita una Commissione nazionale per le pari opportunità, formata da tre rappresentanti di UNIONMECCANICA e un rappresentante di FIM, un rappresentante di FIOM e un rappresentante di UILM con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#) e al programma di azione dell'Unione europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione ha il compito di:

- individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;
- raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche;
- individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'[art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53](#), di cui al [decreto interministeriale 15 maggio 2001](#) e di cui all'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 5 dicembre 2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a UNIONMECCANICA, con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

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

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

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

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

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'[art. 4, legge n. 300/1970](#) e più in generale al rispetto della "privacy" dei lavoratori.

B) OSSERVATORIO REGIONALE

Sono costituiti Osservatori regionali, composti da rappresentanti di UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM, con le medesime competenze e funzioni dell'Osservatorio nazionale, ivi compresa quella di garantire la realizzazione della corretta ed uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

Informazione a livello regionale

A livello regionale le parti si incontreranno, di norma, con frequenza annuale, entro il 1° quadrimestre; in tale incontro le Associazioni imprenditoriali daranno informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

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

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

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

C) OSSERVATORIO PROVINCIALE

Sono costituiti Osservatori provinciali, composti da tre rappresentanti di UNIONMECCANICA e un rappresentante di FIM, un rappresentante di FIOM e un rappresentante di UILM. L'Osservatorio provinciale ha anche la funzione di garantire la realizzazione della corretta e uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

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

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

Commissione territoriale delle pari opportunità

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

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

Informazione a livello provinciale

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

Nel corso dello stesso incontro verranno inoltre fornite a FIM, FIOM, UILM informazioni globali riferite alle aziende associate sulla situazione che - in rapporto ai suddetti programmi - potrà eventualmente determinarsi a seguito della esecuzione di contratti di fornitura.

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

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

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

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

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

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

D) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

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

1) andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio. Ed in particolare:

a) prospettive produttive e programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di quelli esistenti, nonché sui criteri di localizzazione in Italia e all'estero;

b) prevedibili implicazioni dei predetti investimenti sulla occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;

2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto. Ed in particolare:

a) i dati consuntivi sia quantitativi che qualitativi dell'occupazione e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione aziendali, nonché all'utilizzazione delle normative in materia di occupazione giovanile, agevolata e femminile in relazione anche agli esiti delle iniziative promosse a livello provinciale dalla Commissione pari opportunità;

b) i programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere 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 con più di 200 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai Sindacati provinciali di categoria stipulanti, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a processi di esternalizzazione comportanti rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali in atto.

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

Andamento malattia ed infortunio

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

Mobilità orizzontale nell'ambito dell'unità produttiva

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

Dichiarazione a verbale

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

E) INNOVAZIONE TECNOLOGICA

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

La presente funzione dell'Osservatorio sarà attivata dall'Associazione imprenditoriale con la fissazione di una data di incontro e si dovrà concludere entro cinque giorni da tale data, salvo diversa intesa tra le parti.

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

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

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

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

F) FORMAZIONE PROFESSIONALE

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM confermano che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

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

A tal fine le parti convengono di costituire le seguenti Commissioni paritetiche.

I. Commissione nazionale per la formazione professionale

Verrà costituita una Commissione composta da tre componenti nominati da FIM, FIOM, UILM in rappresentanza dei lavoratori e tre componenti UNIONMECCANICA per:

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

II. Commissioni provinciali per la formazione professionale

Le Associazioni territoriali delle Organizzazioni stipulanti, per le province individuate dalla Commissione di cui al punto precedente, promuoveranno la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da tre rappresentanti per ciascuno dei due gruppi rappresentati, con i seguenti compiti:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore in rapporto all'evoluzione tecnologica e organizzativa;

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

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

III. Lavoratori migranti

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

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

Nota a verbale

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

G) Ente bilaterale metalmeccanici per le piccole e medie industrie metalmeccaniche

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM si danno reciprocamente atto che la bilateralità rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria e che le prestazioni previste dalla bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore così come previsto all'art. 53 del presente c.c.n.l.

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

Capitolo secondo

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1 (Assunzione)

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

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

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a FONDAPI, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

Art. 2 (Consegna e restituzione dei documenti di lavoro)

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

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

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

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

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

Art. 3 (Periodo di prova)

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

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

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

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

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

Capitolo terzo

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 4 (Tipologie contrattuali)

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

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

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

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

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

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio. In assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al 4° comma dell'art. 47, Capitolo VI, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

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

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'[art. 4](#), comma 2, [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

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

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 21](#), comma 2, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), oltre alle attività stagionali definite dal [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali.

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

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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

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

Di norma semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali tramite l'Associazione datoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

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

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

Nota a verbale

Fermo restando quanto condiviso nella clausola di salvaguardia di seguito riportata al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui all'art. 4 - Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro - contenute nel c.c.n.l. sottoscritto in data 3 luglio 2017, non costituiscono una modifica ai sensi del 2° comma dell'[art. 19, D.Lgs. n. 81/2015](#), dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

Clausola di salvaguardia

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

B) Lavoro a tempo parziale

Norme generali

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

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

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

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

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

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

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

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto.

In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria o, in alternativa, a livello territoriale, da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

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

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

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

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi in cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

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

Lavoro supplementare e straordinario

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente c.c.n.l. come ad esempio punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, previa comunicazione alle R.S.U. e salvo comprovati impedimenti individuali, il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con

una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

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

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

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

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

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

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

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

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

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al precedente punto 2) e fino ad un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale lo stesso potrà anche avere durata predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita al massimo entro 45 giorni dalla richiesta.

Informazioni

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

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

C) Lavoro in somministrazione

Si rinvia all'[art. 30](#) e segg. del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

Art. 5 (Telelavoro)

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

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

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

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

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

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

Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale saranno effettuate in conformità all'[art. 4](#) della [legge n. 300/1970](#) e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

a) consegnare all'azienda un certificato di conformità dell'impianto elettrico alle disposizioni vigenti installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;

b) consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;

c) consentire gli accessi di Organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

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

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

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

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

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

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

Art. 6 (Appalti)

Fermo restando quanto disciplinato dalla legge, sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 bis (Lavori pubblici di servizi: attività di gestione impianti)

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

Con riferimento al solo ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), [art. 1, legge 28 gennaio 2016, n. 11](#) ed dall'[art. 50, D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50](#), le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

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

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

- 1) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
- 2) al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi la predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;
- 3) l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;
- 4) le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, o in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara; ove ciò non fosse possibile, o in assenza delle predette clausole, si farà ricorso a quanto previsto dalla legislazione vigente;
- 5) in caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:
 - a) cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;
 - b) cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

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

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#).

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

Art. 7 (Trasferte)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

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

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

b) corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 29.

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

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

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

Le aziende porranno altresì attenzione affinché venga rispettato il tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'[art. 7](#) del [D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66](#).

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

Malattia ed infortunio

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

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

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

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

Rimborso spese viaggio

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

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

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

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

Permessi

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 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 di 3 giorni dei quali uno retribuito.

E' 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 la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 59 l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

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

N.d.R.:

L'accordo 9 giugno 2022 prevede quanto segue:

Unionmeccanica Confapi e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL hanno convenuto il presente verbale di accordo in attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata relativa all'anno 2021, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari allo 0,8%, hanno definito l'adeguamento del valore dei minimi in vigore al 31 maggio 2022 come da tabella riportata:

<i>Livelli</i>	<i>Valore riferito all'IPCA</i>
1°	€ 10,87
2°	€ 12,00
3°	€ 13,31
4°	€ 13,89
5°	€ 14,88
6°	€ 15,95
7°	€ 17,12
8°	€ 18,61
8°Q	€ 18,61
9°	€ 20,70

9°Q

€ 20,70

Tenuto conto di quanto previsto dall'ipotesi di accordo di rinnovo del 26 maggio 2021, e verificato che la rilevazione dell'IPCA non comporta scostamenti sugli aumenti definiti e decorrenti dal 1° giugno 2022 dal richiamato accordo, i minimi da riconoscere sono quelli riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi in vigore dal 1° giugno 2022</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2022</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2022</i>
1°	16,79	1.375,00
2°	18,55	1.518,55
3°	20,58	1.684,87
4°	21,47	1.757,91
5°	23,00	1.883,07
6°	24,66	2.018,99
7°	26,46	2.166,05
8°	28,77	2.355,54
8°Q	28,77	2.355,54
9°	32,00	2.619,60
9°Q	32,00	2.619,60

Trasferte e Reperibilità

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata 2021 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari allo 0,8%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2022.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2022 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2022</i>
Trasferta intera	44,47
Quota per il pasto meridiano o serale	11,97
Quota per il pernottamento	20,53

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2022

	16 h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	€ 6,84	€ 11,24	€ 11,83	€ 45,42	€ 46,02	€ 50,42
4° e 5° livello	€ 5,95	€ 9,33	€ 10,01	€ 39,06	€ 39,74	€ 43,13
1°, 2°, 3° livello	€ 4,99	€ 7,51	€ 8,11	€ 32,48	€ 33,09	€ 35,60

N.d.R.:

L'accordo 16 giugno 2023 prevede quanto segue:

Unionmeccanica CONFAPI e FIM-CISL, FIOM-CGIL E UILM-UIL hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2022, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importanti", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,6%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

Minimi retributivi calcolati su IPCA 2022

Livello	Aumenti dal 1° giugno 2023	Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2023
1°	90,75	1.465,75
2°	100,22	1.618,77
3°	111,20	1.796,07
4°	116,02	1.873,93
5°	124,28	2.007,35
6°	133,25	2.152,24
7°	142,96	2.309,01
8°	155,47	2.511,01
8°Q	155,47	2.511,01
9°	172,89	2.792,49
9°Q	172,89	2.792,49

Trasferte e reperibilità

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2022 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT è pari al 6,6%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data

del 31 maggio 2023.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2023 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2023</i> €
Trasferta interna	46,47
Quota pasto meridiano o serale	12,42
Quota pernottamento	22,59

Le parti hanno concordato che l'indennità di trasferta intera sia definita nel valore di € 46,47 salvo eventuali modifiche normative nella soglia di esenzione ex comma 5, [art. 51](#) del [TUIR](#). a tal fine le parti si impegnano a sollecitare il legislatore ad una rivalutazione degli importi di cui al già citato art. 51.

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2023

	<i>16 h</i> <i>(gg</i> <i>lavorato)</i> €	<i>24 h</i> <i>(gg</i> <i>libero)</i> €	<i>24 h</i> <i>(festive)</i> €	<i>6 gg</i> €	<i>6 gg</i> <i>con</i> <i>festivo)</i> €	<i>6 gg</i> <i>festivo e gg</i> <i>libero)</i> €
Superiore al 5° livello	7,29	11,98	12,61	48,43	49,06	53,75
4° e 5° livello	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98
1°, 2°, 3° livello	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94

N.d.R.:

L'accordo 11 giugno 2024 prevede quanto segue:

Roma 11 giugno 2024, Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2023, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,9%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi calcolati su IPCA 2023</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2024</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2024</i>
1	€ 101,14	€ 1.566,89
2	€ 111,70	€ 1.730,47
3	€ 123,93	€ 1.920,00
4	€ 129,30	€ 2.003,23

5	€ 138,51	€ 2.145,87
6	€ 148,50	€ 2.300,75
7	€ 159,32	€ 2.468,33
8	€ 173,26	€ 2.684,27
8Q	€ 173,26	€ 2.684,27
9	€ 192,68	€ 2.985,18
9Q	€ 192,68	€ 2.985,18

Trasferte e Reperibilità

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2023 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari al 6,9%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2024.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2024 le suddette indennità risultano le seguenti:

Indennità di trasferta	Dal 1° giugno 2024
Trasferta intera	49,68
Quota pasto meridiano o serale	12,90
Quota pernottamento	24,83

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2024:

	16 h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	7,79	12,81	13,48	51,77	52,44	57,46
4° e 5° livello	6,78	10,63	11,41	44,52	45,29	49,15
1°, 2°, 3° livello	5,69	8,56	9,24	37,00	37,68	40,56

Art. 8 (Trasferimenti)

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

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

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

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

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

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

Art. 9 (Trasferimento d'azienda)

Il trasferimento dell'azienda, o di un ramo di essa, comporta il rispetto delle disposizioni contenute nell'[art. 2112](#) del codice civile.

Art. 10 (Apprendistato professionalizzante)

Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'[art. 44](#), comma 1, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#) e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

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

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 9^a, con riferimento, per le categorie 8^a e 9^a, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

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

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

Durata del contratto

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

Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a, così come stabilito dall'art. 11, lettera C), punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrati in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

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

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

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

Formazione

Cap. A - Formazione

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

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti in via esemplificativa dal vigente c.c.n.l. - Allegato 2 (Profili formativi) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

Cap. B - Ore di formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

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

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel c.c.n.l. - Allegato 1 (Attestazione dell'attività formativa).

Cap. C - Tutor

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

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai sensi dell'[art. 47](#), comma 1, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Cap. D - Piano formativo individuale

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Assunzione

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

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

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

Periodo di prova

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

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

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

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

Inquadramento e retribuzione

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

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

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

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

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo Mesi</i>	<i>Secondo periodo Mesi</i>	<i>Terzo periodo Mesi</i>
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

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

Gratifica natalizia

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

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

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

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 54 e 55 del vigente c.c.n.l.

Prolungamento del periodo di apprendistato

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

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

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

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

Recesso o attribuzione della qualificazione

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118](#) cod. civ., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° novembre 2018, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

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

Decorrenza

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

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

Premessa

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'[art. 43](#) del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'[art. 43](#) del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

Norme generali

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

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

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

Durata

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

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'[art. 15](#), comma 6, del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#);
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'[art. 41](#), comma 3 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'[art. 15](#), comma 6, del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#).

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

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

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

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

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

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

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

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

Periodo di prova

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

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'[art. 43](#) del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), sarà attribuita convenzionalmente la 3^a categoria del sistema di inquadramento del c.c.n.l.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 43](#), comma 7, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

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

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

Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%
---	------------	-----

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

Ferie

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

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

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

Recesso

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

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto al paragrafo "Durata", le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118](#) cod. civ., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#), nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Decorrenza

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

Art. 10 ter (Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

Premessa

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Norme generali

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

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

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

Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'[art. 45](#), comma 4 e 5, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

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

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

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

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

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

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

Periodo di prova

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

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

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 45](#), comma 3, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

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

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

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

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

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

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

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

Recesso

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

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[articolo 2118](#) del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

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

Decorrenza

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

Capitolo quarto CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Testo del Capitolo quarto - Classificazione dei lavoratori

Dichiarazioni delle parti Commissione Paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale

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

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

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

Art. 11 (Classificazione dei lavoratori)

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate.

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

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

A) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

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

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

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

1^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

Appartengono a questa categoria:

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

Nota a verbale

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

2^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- guida macchine attrezzate.

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea:

- montatore.

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

- collaudatore.

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

- addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività 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 e forme semplici:

- formatore a mano;
- animista a mano.

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

- cassaio.

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

- conduttore mezzi di trasporto.

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

- gruista;
- imbragatore.

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

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

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici di diamantatura su articoli in metalli preziosi.

- Allievo lapidatore (settore orafa).

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

- Allievo affinatore (settore orafa).

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

- Allievo laminatore (settore orafa).

- Allievo trafilatore (settore orafa).

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

- Allievo fonditore (settore orafa).

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

- Allievo saggiatore (settore orafa).

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

- Montatore di cocce o manici (settore orafa).

- Allievo montatore (settore orafa).

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

- Pulitore (settore orafa).

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

- Sbozzatore e smerigliatore al tornio (settore orafa).

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

- Addetto alla lavorazione a cera persa (settore orafa).

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

- Impiombatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

- Stampatore (settore orafa).

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

- Bruschiatore (settore orafa) - Sgrassatore (settore orafa) - Asciugatore (settore orafa) - Telaista (settore orafa) - Ossidatore (settore orafa).

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

- guida macchine attrezzate.

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

- riparatore.

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

- collaudatore.

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

- addetto prove di laboratorio;

- addetto sala prove.

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

- addetto conduzione impianti.

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

- colatore.

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

- montatore macchinario;

- costruttore su banco;

- costruttore su macchine utensili.

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

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

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

- saldatore.

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

- imballatore.

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

- conduttore mezzi di trasporto.

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

- gruista;
- imbragatore.

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

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

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

- per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione;
- ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti:
- installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;
- tubista impianti termosanitari e di condizionamento;
- ramista;
- primarista.

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

- dattilografia-stenodattilografia;
- compiti vari di ufficio;
- perforazione e verifica di schede meccanografiche;
- centralinista telefonico.

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

- contabile;
- contabile clienti.

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

- addetto lucidi;
- addetto trascrizione disegni;
- infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

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

- Lapidatore.

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

- Affinatore.

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

- Laminatore (settore orafo) - Trafilatore (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di fusione.

- Fonditore (settore orafo).

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

- Saggiatore (settore orafo).

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

- Montatore (settore orafo).

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

- Pulitore (settore orafo).

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

- Tornitore in lastra (settore orafo).

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

- Cerista (settore orafo).

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

- Impiombatore (settore orafo).

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

- Stampatore (settore orafo).

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

- Addetto ai bagni galvanici (settore orafo).

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

- Smaltatore (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni semplici di incisione.

- Incisore (settore orafo).

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

- Incisore in acciaio (settore orafo).

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

- Martellatore (settore orafo).

- Cesellatore (settore orafo).

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

- Incassatore (settore orafo).

4^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

- guida macchine attrezzate.

Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura,

eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie:

- attrezzatore di macchine.

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

- riparatore.

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

- collaudatore.

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

- addetto prove di laboratorio;

- addetto sala prove.

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

- addetto conduzione impianti.

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

- colatore.

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

- fonditore.

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

- laminatore.

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

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

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

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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature:

- saldatore.

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

- modellista in legno.

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

- formatore a mano;
- animista a mano.

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

- imballatore.

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

- conduttore mezzi di trasporto.

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

sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:

- gruista;
- imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Prowedono 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:

- guardafile;
- giuntista.

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

- segretario.

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

- di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche;
- ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche;
- installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;
- tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;
- ramista;
- primarista.

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

- contabile;
- contabile clienti.

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

- operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di

lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi:

- disegnatore particolarista;
- lucidista particolarista.

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

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

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

- Lapidatore (settore orafa).

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

- Affinatore (settore orafa).

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

- Preparatore di leghe (settore orafa).

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

- Saggiatore (settore orafa).

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

- Pulitore (settore orafa).

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

- Tornitore in lastra (settore orafa).

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

- Tagliatore di gomme (settore orafa).

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e

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

- Stampatore argenterie (settore orafo).

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

- Conduttore di impianti galvanici (settore orafo).

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

- Allievo miniaturista (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni complesse di incisione.

- Incisore (settore orafo).

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

- Incisore in acciaio (settore orafo).

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

- Martellatore (settore orafo).

- Cesellatore (settore orafo).

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

- Incassatore (settore orafo).

5^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano, con apporto di competenza tecnico-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 amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati:

- attrezzo di macchine.

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

- riparatore.

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

- collaudatore.

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

- addetto prove di laboratorio;

- addetto sala prove.

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

- addetto conduzione impianti.

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

- fonditore.

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

- laminatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare ed 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 utensili.

Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione 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 l'installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale:

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

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

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

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

- modellista in legno.

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

- formatore a mano;
- animista a mano.

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

- guardafili giuntista.

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

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali;

- qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale;

- ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale:

- installatore di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

- tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

- ramista;

- primarista.

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

- segretario.

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

- contabile;

- contabile clienti.

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

- approvvigionatore.

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

- operatore;

- programmatore.

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

- tecnico di laboratorio;

- tecnico di sala prove.

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

- disegnatore.

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

- programmatore produzione.

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

- analista di tempi.

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

- analista di processi e cicli.

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

- analista di metodi.

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

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

- Compositore di leghe (settore orafo).

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

- Montatore di prototipi (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sottosquadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando anche il grado di qualità richiesto.

- Tornitore in lastra (settore orafo).

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

- Compositore di bagni galvanici (settore orafo).

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

- Miniaturista (settore orafo).

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

- Incisore (settore orafo).

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

- Incisore in acciaio (settore orafo).

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

- Martellatore (settore orafo).

- Cesellatore (settore orafo).

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

- Incassatore (settore orafico).

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

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

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

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

- installatore e collaudatore di sistemi elettronici.

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

- manutentore di più sistemi elettronici o meccanici.

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

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

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

- modellista in legno.

Lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. Sono altresì in grado di

effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale:

- giuntista.

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

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

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

- addetto macchine a controllo numerico.

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

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

- Incisore stampi acciaio (settore orafa).

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

- Incisore stampi acciaio (settore orafa).

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

- Modellista cesellatore martellatore (settore orafa).

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

- Catenista meccanico (settore orafa).

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

- Incastonatore (settore orafa).

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

- Modellista gioielliere (settore orafa).

7^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- segretario assistente.

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

- contabile;

- contabile clienti.

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

- approvvigionatore.

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

- analista;

- programmatore analista.

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

- tecnico di laboratorio;

- tecnico di sala prove.

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

- disegnatore progettista.

Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie:

- tecnico programmatore di assistenza e installazione.

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

- programmatore produzione.

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

- analista di metodi;
- analista di processi e cicli.

8ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- specialista di pianificazione aziendale;
- specialista finanziario;
- specialista amministrativo;
- ricercatore;
- specialista di approvvigionamenti.

Quadri - Livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) sul riconoscimento giuridico dei quadri:

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

- progettista di complessi;
- specialista di pianificazione aziendale;
- ricercatore;

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

9ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Quadri - Livello A

Con riferimento a quanto previsto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) sul riconoscimento giuridico dei quadri:

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

B) Indennità di contingenza

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

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

C) Mobilità professionale

Premesso che:

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

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

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

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

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro;

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

1) 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 possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.

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

Nota a verbale

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

Si precisa che l'inquadramento diretto nella 2ª categoria come disciplinato all'art. 11, lett. A) del presente c.c.n.l. decorrente dal 1° giugno 2021 non comporta 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 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 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 20 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

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

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

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

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Dette verifiche periodiche avverranno una volta l'anno.

III) Linee a catena

Si considerano 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 parti staccate di un prodotto finale, che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme, o a scatti, nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

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

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

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

IV) Inserimento in azienda e mobilità

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

- a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti la laurea conseguita;
- b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti il diploma conseguito;
- c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3^a categoria.

Norma transitoria

1) Agli impiegati in forza, qualora ricorrano gli estremi per passaggi di categoria del reparto o dell'ufficio, viene mantenuta la preesistente possibilità di passare dalla 5^a alla 7^a categoria esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale.

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

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

Nota a verbale

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

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3^a 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 parametrica dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.

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

D) Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, debba essere aggiornato e rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei

mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a industria 4,0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12 (Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni)

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

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

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della 7^a, 8^a e 9^a categoria professionale.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo alle armi di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di

categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

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

Fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'[art. 13](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e dell'art. 11, lett. C), del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alle esplicazioni dei compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

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

Art. 13 (Nuove mansioni)

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

In tal caso il Sindacato potrà formulare i suoi rilievi.

Art. 14 (Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo)

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

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

Alla comunicazione farà seguito un esame comune di merito tra le parti su tutti i punti suaccennati ed ogni altro aspetto tecnico e normativo.

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

La percentuale di guadagno per ciascuna linea a catena, flusso continuo, ecc., è commisurata al livello di prestazione corrispondente al tempo assegnato, fermo restando il diritto del lavoratore al minimo di cottimo di cui al punto 2 dell'art. 35.

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

Art. 15 (Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi 1 e 2 del punto II), le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 28 per il lavoro straordinario.

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

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

Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'art. 38.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 29, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

a) (corrispondente alla 5^a categoria):

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

b) (corrispondente alla 4^a categoria):

- infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio 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 le Rappresentanze sindacali unitarie ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 68 del presente contratto.

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

VII) In riferimento all'art. 63, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

Nota a verbale sul punto V)

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

Capitolo quinto ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

Art. 16 (Entrata ed uscita)

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

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

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

Art. 17 (Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro)

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

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

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

Art. 18 (Permessi di entrata ed uscita)

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

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

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

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

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

Art. 19 (Assenze)

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

Art. 20 (Orario di lavoro)

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

Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni di mercato, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi secondo quanto previsto dall'art. 23 e dal comma 7 del presente articolo, salvi gli accordi aziendali in materia.

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

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente articolo e quanto previsto dall'art. 23.

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

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa

derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

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

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

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

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

Art. 21 (Permessi annui retribuiti)

Dal 1° gennaio 2000, la riduzione di orario di lavoro è pari a complessive 104 ore retribuite su base annua, comprensive dei quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla [legge 5 marzo 1977, n. 54](#).

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

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

- fonderie di 2^a fusione;
- metallurgia non ferrosa;
- lavorazione di forgiatura, fucinatura e pressofusione;
- auto (nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del sud anche a tutti i lavoratori turnisti);
- macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.).

b) Per tutti i lavoratori di:

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

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

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM in rappresentanza dei lavoratori, rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole contenute nelle suddette modifiche.

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

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

Art. 22 (Regime di fruizione dei PAR e conto ore)

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

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

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali);
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

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

Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma 3 potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

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

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione del 3° comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima.

I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui all'articolo 29, non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 20 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore" di cui all'articolo 29, superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

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

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

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

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

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

Art. 23 (Flessibilità della prestazione)

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

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Direzione aziendale, le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Art. 24 (Orario di lavoro nel settore siderurgico)

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

Le parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciute - fino al 31 dicembre 1984 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dal 1° gennaio 1985 cesserà tale regime che verrà sostituito con il riconoscimento di sei gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame comune con le Rappresentanze sindacali unitarie, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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

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

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

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica addetti al settore siderurgico, il permesso di 8 ore di cui all'art. 21 viene monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 24 bis (Lavoro agile)

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

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

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

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

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

Art. 25 (Contrazione temporanea orario di lavoro)

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

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

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

Malattia: Cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà

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

Art. 26 (Sospensione e interruzione del lavoro)

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

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

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

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

Art. 27 (Recuperi)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 26 è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra le Direzioni e le Rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 28 (Reperibilità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

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

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui all'art. 69.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

Indennità di reperibilità in vigore dal 1° giugno 2021

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1° - 2° - 3°	€ 4,95	€ 7,45	€ 8,05	€ 32,22	€ 32,82	€ 35,32
4° - 5°	€ 5,90	€ 9,26	€ 9,93	€ 38,75	€ 39,43	€ 42,78

Superiore al 5°	€ 6,78	€ 11,15	€ 11,74	€ 45,06	€ 45,66	€ 50,02
--------------------	--------	---------	------------	------------	---------	---------

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'[art. 2120](#) del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

N.d.R.:

L'accordo 9 giugno 2022 prevede quanto segue:

Unionmeccanica Confapi e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL hanno convenuto il presente verbale di accordo in attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata relativa all'anno 2021, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari allo 0,8%, hanno definito l'adeguamento del valore dei minimi in vigore al 31 maggio 2022 come da tabella riportata:

<i>Livelli</i>	<i>Valore riferito all'IPCA</i>
1°	€ 10,87
2°	€ 12,00
3°	€ 13,31
4°	€ 13,89
5°	€ 14,88
6°	€ 15,95
7°	€ 17,12
8°	€ 18,61
8°Q	€ 18,61
9°	€ 20,70
9°Q	€ 20,70

Tenuto conto di quanto previsto dall'ipotesi di accordo di rinnovo del 26 maggio 2021, e verificato che la rilevazione dell'IPCA non comporta scostamenti sugli aumenti definiti e decorrenti dal 1° giugno 2022 dal richiamato accordo, i minimi da riconoscere sono quelli riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi in vigore dal 1° giugno 2022</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2022</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2022</i>
1°	16,79	1.375,00
2°	18,55	1.518,55
3°	20,58	1.684,87
4°	21,47	1.757,91
5°	23,00	1.883,07
6°	24,66	2.018,99
7°	26,46	2.166,05
8°	28,77	2.355,54
8°Q	28,77	2.355,54
9°	32,00	2.619,60
9°Q	32,00	2.619,60

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata 2021 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari allo 0,8%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2022.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2022 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2022</i>
Trasferta intera	44,47
Quota per il pasto meridiano o serale	11,97
Quota per il pernottamento	20,53

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2022

	<i>16 h (gg lavorato)</i>	<i>24 h (gg libero)</i>	<i>24 h (festive)</i>	<i>6 gg</i>	<i>6 gg con festivo</i>	<i>6 gg con festivo e gg libero</i>
Superiore al 5° livello	€ 6,84	€ 11,24	€ 11,83	€ 45,42	€ 46,02	€ 50,42
4° e 5° livello	€ 5,95	€ 9,33	€ 10,01	€ 39,06	€ 39,74	€ 43,13
1°, 2°, 3° livello	€ 4,99	€ 7,51	€ 8,11	€ 32,48	€ 33,09	€ 35,60

N.d.R.:

L'accordo 16 giugno 2023 prevede quanto segue:

Unionmeccanica CONFAPI e FIM-CISL, FIOM-CGIL E UILM-UIL hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2022, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importanti", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,6%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

Minimi retributivi calcolati su IPCA 2022

<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2023</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2023</i>
1°	90,75	1.465,75
2°	100,22	1.618,77
3°	111,20	1.796,07
4°	116,02	1.873,93
5°	124,28	2.007,35

6°	133,25	2.152,24
7°	142,96	2.309,01
8°	155,47	2.511,01
8°Q	155,47	2.511,01
9°	172,89	2.792,49
9°Q	172,89	2.792,49

Trasferte e reperibilità

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2022 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT è pari al 6,6%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2023.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2023 le suddette indennità risultano le seguenti:

Indennità di trasferta	Dal 1° giugno 2023 €
Trasferta interna	46,47
Quota pasto meridiano o serale	12,42
Quota pernottamento	22,59

Le parti hanno concordato che l'indennità di trasferta intera sia definita nel valore di € 46,47 salvo eventuali modifiche normativa nella soglia di esenzione ex comma 5, [art. 51](#) del [TUJR](#). a tal fine le parti si impegnano a sollecitare il legislatore ad una rivalutazione degli importi di cui al già citato art. 51.

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2023

	16 h (gg lavorato) €	24 h (gg libero) €	24 h (festive) €	6 gg €	6 gg con festivo €	6 gg festivo e gg libero €
Superiore al 5° livello	7,29	11,98	12,61	48,43	49,06	53,75
4° e 5° livello	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98
1°, 2°, 3° livello	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94

N.d.R.:

L'accordo 11 giugno 2024 prevede quanto segue:

Roma 11 giugno 2024, Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2023, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,9%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi calcolati su IPCA 2023</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2024</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2024</i>
1	€ 101,14	€ 1.566,89
2	€ 111,70	€ 1.730,47
3	€ 123,93	€ 1.920,00
4	€ 129,30	€ 2.003,23
5	€ 138,51	€ 2.145,87
6	€ 148,50	€ 2.300,75
7	€ 159,32	€ 2.468,33
8	€ 173,26	€ 2.684,27
8Q	€ 173,26	€ 2.684,27
9	€ 192,68	€ 2.985,18
9Q	€ 192,68	€ 2.985,18

Trasferte e Reperibilità

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2023 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari al 6,9%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2024.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2024 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2024</i>
Trasferta intera	49,68
Quota pasto meridiano o serale	12,90
Quota pernottamento	24,83

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2024:

	<i>16 h (gg lavorato)</i>	<i>24 h (gg libero)</i>	<i>24 h (festive)</i>	<i>6 gg</i>	<i>6 gg con festivo</i>	<i>6 gg con festivo e gg libero</i>
Superiore al 5° livello	7,79	12,81	13,48	51,77	52,44	57,46

4° e 5° livello	6,78	10,63	11,41	44,52	45,29	49,15
1°, 2°, 3° livello	5,69	8,56	9,24	37,00	37,68	40,56

Art. 29 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

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

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

Fermi restando i limiti di cui sopra, e fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'[art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

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

Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore.

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

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

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

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

In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle Rappresentanze sindacali unitarie, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la Direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali unitarie. Sono esenti da tale informazione preventiva le attività di manutenzione, di installazione e di montaggio, per le quali è prevista una comunicazione a scopo informativo agli stessi Organismi.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 45 ore o di quanto risulti in applicazione dell'art. 23.

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

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

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 31.

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

	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a) Lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) Lavoro notturno:- fino alle ore 22	25%	25%
- oltre le ore 22	35%	25%
c) Festivo	55%	55%
d) Festivo con riposo compensativo (*)	10%	10%
e) Straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) Straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (*)	35%	35%
g) Straordinario notturno- prime 2 ore	50%	40%
- ore successive	50%	45%
h) Notturmo e festivo	60%	55%
i) Notturmo festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) Straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (*)	55%	50%

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

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario, così come definito in sede aziendale secondo i criteri indicati ai commi precedenti salvo casi di giustificati motivi di impedimenti individuali, aventi carattere transitorio ed eccezionale; in pari tempo nessun lavoratore può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie oltre i limiti stabiliti dal presente articolo (1).

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

Al lavoratori che prestano lavoro straordinario, devono dichiarare nel mese di competenza, di volere la conversione in riposo. In caso di mancata indicazione entro la fine del mese di effettuazione delle ore di lavoro straordinario sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal contratto nazionale di lavoro al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in "banca ore" riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;
- 2) le ore accantonate nella banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento;
- 3) a conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 20 luglio 1983 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

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

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

(1) Vedere Allegato 9: "Le Parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale".

Art. 30 (Banca del tempo e conciliazioni vita e lavoro)

1) Banca del tempo

Le parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convergono sulla opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di Par in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.

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

2) Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

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

Art. 31 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

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

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

Art. 32 (Festività)

Agli effetti della [legge 22 febbraio 1934, n. 370](#), sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 30.

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

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

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con

l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20'.

A partire dal 1° gennaio 2009, in seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#), ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di permessi individuali retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia come definita dal Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio.

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

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

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo 29 per tali prestazioni.

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

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

In sostituzione delle festività abolite dalla [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permessi retribuiti di cui all'art. 21, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 33 (Ferie)

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

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

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

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

I giorni festivi di cui all'art. 31 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla direzione, di norma entro e non oltre il mese di maggio di ciascun anno, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo delle ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

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

Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie di cui al 1° comma, si concorderà il rinvio ad altra epoca nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

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

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

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

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

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori migranti, le aziende considereranno in modo positivo, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e fatto salvo quanto definito in sede aziendale l'accoglimento delle richieste in tal senso motivate dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi previsti dal contratto eventualmente disponibili.

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

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

Norme transitorie

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

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

Nota a verbale

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

Art. 34 (Ferie e Par solidali)

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

Le parti, dopo aver approfondito con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute, hanno definito a tal fine un accordo contenente le linee-guida (Allegato 27).

Art. 35 (Anzianità dei lavoratori)

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

Note a verbale

L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali e per i lavoratori in malattia, è regolata dalle norme di legge e di contratto.

La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

Capitolo sesto

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 36 (Forme di retribuzione)

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

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

Art. 37 (Cottimo)

1) Nei casi in cui, allo scopo di consentire l'incremento della produzione, la valutazione della prestazione di un lavoratore o di una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato delle misurazioni, o di criteri sostitutivi a stima, dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione di lavoro o anche sia richiesta la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere

retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento (come nel caso di linee a catena, a flusso continuo, giostre, catene, circuiti, ecc.) soggette alla disciplina del lavoro a cottimo in quanto tecnicamente applicabile.

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

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

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

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

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

4) L'azienda, tramite la sua Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori il sistema di cottimo in vigore in tutti i suoi elementi costitutivi. Le comunicazioni formeranno oggetto di esame da parte dei Sindacati provinciali che potranno richiedere ulteriori informazioni e chiarimenti ed avanzare contestazioni di merito.

5) Nel caso di modifiche anche parziali dei cottimi di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto (es.: metodi di rilevazione dei tempi, coefficienti di maggiorazione, determinazione dell'utile di cottimo) oppure di introduzione di nuovi sistemi, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione ai Sindacati provinciali dei lavoratori.

6) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

7) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

8) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa, i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

9) Il periodo di assestamento delle nuove tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti interessate. Ove il periodo di assestamento superi la durata di un mese potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni sindacali.

10) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al guadagno di cottimo realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

11) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto dai commi 12 e 13.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate, allorché sia superato il periodo di assestamento, solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro. In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo, in più od in meno, che le modifiche stesse avranno determinato; l'azienda è tenuta a dimostrare che essa ha proceduto a variare solamente i tempi delle operazioni elementari sostitutive o variate. La tariffa modificata è da considerarsi come nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro (ad es. variazioni nelle caratteristiche del materiale), verranno mutate le condizioni di emissione in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione.

14) Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, gli Organismi sindacali aziendali potranno intervenire presso la Direzione per accertarne le cause. Ove risulti dagli accertamenti che esse non sono imputabili al lavoratore o ai lavoratori interessati, potrà seguire un esame di merito in sede sindacale allo scopo di concordare le integrazioni di guadagno e di evitare che tali cadute abbiano a ripetersi successivamente.

15) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 10 del presente articolo.

17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Il lavoratore adibito continuativamente a lavorazioni a cottimo trasferito temporaneamente nel corso della giornata, per esigenze dell'azienda ad un lavoro ad economia, ha diritto ad un utile di cottimo pari alla media dei suoi guadagni di cottimo dell'ultimo trimestre.

20) I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente collegati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo o ad altra forma di incentivo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda e verrà concordata in sede sindacale. Qualora trasformazioni della situazione tecnica-organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione delle misure di partecipazione al cottimo, le stesse saranno preventivamente concordate tra l'azienda ed i Sindacati provinciali.

21) I reclami relativi alla materia dei cottimi saranno presentati dal lavoratore ai capi incaricati dalla Direzione aziendale o direttamente agli Organismi sindacali aziendali, mentre in caso di contestazioni plurime o riguardanti operai collegati a cottimi collettivi ed ad altre forme di incentivo, il reclamo dovrà essere presentato direttamente agli Organismi aziendali sindacali. Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto immediato seguito o il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione aziendale tramite gli Organismi sindacali aziendali perché venga esperito il tentativo di conciliazione. Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi. Nel caso di mancato accordo, la controversia sarà esaminata, entro i 15 giorni successivi, tra l'azienda ed il Sindacato provinciale cui aderisce il lavoratore (o con i Sindacati provinciali in caso di controversie plurime).

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

Art. 38 (Mensilizzazione)

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc.

Dichiarazione delle parti

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre, verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex c.c.n.l. 25 gennaio 2008.

Art. 39 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine del mese. Sono fatte salve le prassi aziendali comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione di fatto e 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 della quietanza per la somma corrisposta.

Qualora l'azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze dovute al lavoratore decorreranno di pieno diritto a favore dello stesso gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza.

In tale caso il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento previsto per il licenziamento compresa la indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 40 (Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

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

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

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

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

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

Cat.	Minimo Fino al 31 maggio 2021	Aumento	Minimo Dal 1° giugno 2021	Aumento	Minimo Dal 1° giugno 2022	Aumento	Minimo Dal 1° giugno 2023	
	€	€	€	€	€	€	€	
1 ^a	1.341,42	16,79	1.358,21	16,79	1.375,00	18,25	1.393,25	
2 ^a	1.481,45	18,55	1.500,00	18,55	1.518,55	20,16	1.538,71	
3 ^a	1.643,71	20,58	1.664,29	20,58	1.684,87	22,36	1.707,23	
4 ^a	1.714,97	21,47	1.736,44	21,47	1.757,91	23,34	1.781,25	
5 ^a	1.837,07	23,00	1.860,07	23,00	1.883,07	25,00	1.908,07	
6 ^a	1.969,67	24,66	1.994,33	24,66	2.018,99	26,81	2.045,80	
7 ^a	2.113,13	26,46	2.139,59	26,46	2.166,05	28,76	2.194,81	
8 ^a	2.298,00	28,77	2.326,77	28,77	2.355,54	31,27	2.386,81	

9 ^a	2.555,60	32,00	2.587,60	32,00	2.619,60	34,78	2.654,38	
----------------	----------	-------	----------	-------	----------	-------	----------	--

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

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

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

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

Trasferta e reperibilità

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

Cottimo

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

Una tantum

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

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

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

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

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

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'[art. 2120](#) cod. civ. l'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

N.d.R.:

L'accordo 9 giugno 2022 prevede quanto segue:

Unionmeccanica Confapi e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL hanno convenuto il presente verbale di accordo in attuazione di quanto previsto dall'ipotesi di accordo rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata relativa all'anno 2021, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari allo 0,8%, hanno definito l'adeguamento del valore dei minimi in vigore al 31 maggio 2022 come da tabella

riportata:

<i>Livelli</i>	<i>Valore riferito all'IPCA</i>
1°	€ 10,87
2°	€ 12,00
3°	€ 13,31
4°	€ 13,89
5°	€ 14,88
6°	€ 15,95
7°	€ 17,12
8°	€ 18,61
8°Q	€ 18,61
9°	€ 20,70
9°Q	€ 20,70

Tenuto conto di quanto previsto dall'ipotesi di accordo di rinnovo del 26 maggio 2021, e verificato che la rilevazione dell'IPCA non comporta scostamenti sugli aumenti definiti e decorrenti dal 1° giugno 2022 dal richiamato accordo, i minimi da riconoscere sono quelli riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi in vigore dal 1° giugno 2022</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2022</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2022</i>
1°	16,79	1.375,00
2°	18,55	1.518,55
3°	20,58	1.684,87
4°	21,47	1.757,91
5°	23,00	1.883,07
6°	24,66	2.018,99
7°	26,46	2.166,05
8°	28,77	2.355,54
8°Q	28,77	2.355,54
9°	32,00	2.619,60

9°Q

32,00

2.619,60

Trasferte e Reperibilità

Le parti, sulla base della dinamica inflativa consuntivata 2021 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari allo 0,8%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2022.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2022 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2022</i>
Trasferta intera	44,47
Quota per il pasto meridiano o serale	11,97
Quota per il pernottamento	20,53

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2022

	<i>16 h (gg lavorato)</i>	<i>24 h (gg libero)</i>	<i>24 h (festive)</i>	<i>6 gg</i>	<i>6 gg con festivo</i>	<i>6 gg con festivo e gg libero</i>
Superiore al 5° livello	€ 6,84	€ 11,24	€ 11,83	€ 45,42	€ 46,02	€ 50,42
4° e 5° livello	€ 5,95	€ 9,33	€ 10,01	€ 39,06	€ 39,74	€ 43,13
1°, 2°, 3° livello	€ 4,99	€ 7,51	€ 8,11	€ 32,48	€ 33,09	€ 35,60

N.d.R.:

L'accordo 16 giugno 2023 prevede quanto segue:

Unionmeccanica CONFAPI e FIM-CISL, FIOM-CGIL E UILM-UIL hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2022, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importanti", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,6%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

Minimi retributivi calcolati su IPCA 2022

<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2023</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2023</i>
1°	90,75	1.465,75
2°	100,22	1.618,77

3°	111,20	1.796,07
4°	116,02	1.873,93
5°	124,28	2.007,35
6°	133,25	2.152,24
7°	142,96	2.309,01
8°	155,47	2.511,01
8°Q	155,47	2.511,01
9°	172,89	2.792,49
9°Q	172,89	2.792,49

Trasferte e reperibilità

Le parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2022 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT è pari al 6,6%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2023.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2023 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2023</i> €
Trasferta interna	46,47
Quota pasto meridiano o serale	12,42
Quota pernottamento	22,59

Le parti hanno concordato che l'indennità di trasferta intera sia definita nel valore di € 46,47 salvo eventuali modifiche normativa nella soglia di esenzione ex comma 5, [art. 51](#) del [TUIR](#). a tal fine le parti si impegnano a sollecitare il legislatore ad una rivalutazione degli importi di cui al già citato art. 51.

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2023

	<i>16 h</i> <i>(gg</i> <i>lavorato)</i> €	<i>24 h</i> <i>(gg</i> <i>libero)</i> €	<i>24 h</i> <i>(festive)</i> €	<i>6 gg</i> €	<i>6 gg</i> <i>con</i> <i>festivo)</i> €	<i>6 gg</i> <i>festivo e gg</i> <i>libero)</i> €
Superiore al 5° livello	7,29	11,98	12,61	48,43	49,06	53,75
4° e 5° livello	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98
1°, 2°, 3° livello	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94

N.d.R.:

L'accordo 11 giugno 2024 prevede quanto segue:

Roma 11 giugno 2024, Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2023, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 7 giugno u.s. pari al 6,9%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi calcolati su IPCA 2023</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2024</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2024</i>
1	€ 101,14	€ 1.566,89
2	€ 111,70	€ 1.730,47
3	€ 123,93	€ 1.920,00
4	€ 129,30	€ 2.003,23
5	€ 138,51	€ 2.145,87
6	€ 148,50	€ 2.300,75
7	€ 159,32	€ 2.468,33
8	€ 173,26	€ 2.684,27
8Q	€ 173,26	€ 2.684,27
9	€ 192,68	€ 2.985,18
9Q	€ 192,68	€ 2.985,18

Trasferte e Reperibilità

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2023 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari al 6,9%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2024.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2024 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>Dal 1° giugno 2024</i>
Trasferta intera	49,68
Quota pasto meridiano o serale	12,90
Quota pernottamento	24,83

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2024:

	16 h (gg lavorato)	24 h (gg libero)	24 h (festive)	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero
Superiore al 5° livello	7,79	12,81	13,48	51,77	52,44	57,46
4° e 5° livello	6,78	10,63	11,41	44,52	45,29	49,15
1°, 2°, 3° livello	5,69	8,56	9,24	37,00	37,68	40,56

N.d.R.:

L'accordo 19 giugno 2025 prevede quanto segue:

Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil hanno sottoscritto il presente verbale dando attuazione all'ipotesi di Accordo di rinnovo del c.c.n.l. 26 maggio 2021 in materia di adeguamento dei minimi contrattuali, indennità di trasferta e indennità di reperibilità.

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata relativa all'anno 2024, misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati", così come comunicata dall'ISTAT il 12 giugno u.s. pari al 1,3%, hanno definito i minimi da riconoscere così come riportati nella tabella seguente:

<i>Minimi retributivi calcolati su IPCA 2024</i>		
<i>Livello</i>	<i>Aumenti dal 1° giugno 2025</i>	<i>Minimi c.c.n.l. dal 1° giugno 2025</i>
1	20,37	1.587,26
2	22,50	1.752,96
3	24,96	1.944,96
4	26,04	2.029,28
5	27,90	2.173,76
6	29,91	2.330,66
7	32,09	2.500,42
8	34,90	2.719,17
8Q	34,90	2.719,17
9	38,81	3.023,98
9Q	38,81	3.023,98

Trasferte e Reperibilità

Le Parti, sulla base della dinamica inflattiva consuntivata 2024 misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT e pari al 1,3%, hanno altresì proceduto all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfettizzata e dell'indennità di reperibilità in essere alla data del 31 maggio 2025.

Pertanto, a far data dal 1° giugno 2025 le suddette indennità risultano le seguenti:

<i>Indennità di trasferta</i>	<i>dal 1° giugno 2025</i>
Trasferta intera	€ 50,32
Quota pasto meridiano o serale	€ 13,00
Quota pernottamento	€ 25,28

Indennità di reperibilità dal 1° giugno 2025

	<i>16 h (gg lavorato)</i>	<i>24 h (gg libero)</i>	<i>24 h (festive)</i>	<i>6 gg</i>	<i>6 gg con festivo</i>	<i>6 gg con festivo e gg libero</i>
Superiore al 5° livello	€ 7,89	€ 12,98	€ 13,66	€ 52,45	€ 53,12	€ 58,21
4° e 5° livello	€ 6,87	€ 10,77	€ 11,56	€ 45,10	€ 45,88	€ 49,79
1°, 2°, 3° livello	€ 5,76	€ 8,67	€ 9,36	€ 37,48	€ 38,17	€ 41,09

N.d.R.:

L'accordo 24 luglio 2025 prevede quanto segue:

In data odierna 24/07/2025 si sono incontrati UNIONMECCANICA CONFAPI rappresentata da Lorenzo Giotti e FIM, FIOM e UIL rispettivamente rappresentati da Massimiliano Nobis, Mirco Rota e Luca Colonna per sottoscrivere il presente Accordo Collettivo (di seguito per brevità anche "Accordo") per il periodo 2025-2026.

UNIONMECCANICA, FIM, FIOM e UILM ribadiscono che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito anche c.c.n.l.) UNIONMECCANICA CONFAPI rappresenta da sempre il principale contratto e strumento per la disciplina del rapporto di lavoro tra le imprese industriali PMI e le lavoratrici e i lavoratori.

In tale ottica le parti ritengono importante in questa fase storica e nelle more della definizione del rinnovo del c.c.n.l. sia nella parte economica che normativa, che dovrà avvenire in tempi ragionevoli, prevedere un aumento dei minimi retributivi previsti dal c.c.n.l. nel periodo 01/01/2025 - 31/12/2026.

Questo nuovo percorso rimane circoscritto a questa esperienza di rinnovo contrattuale e si inserisce in un contesto di proficue relazioni industriali e di affidamenti reciproci presi nel corso degli anni, quali la durata del c.c.n.l. UNIONMECCANICA, i riallineamenti retributivi all'interno del sistema metalmeccanico industriale iniziati nello scorso rinnovo contrattuale, la salvaguardia nell'interesse reciproco dell'equilibrio economico e normativo rispetto al settore di appartenenza e alle contrattazioni collettive, in termini generali, nel settore metalmeccanico.

Tali presupposti hanno permesso alle parti di definire per il biennio 2025 e 2026 un aumento dei minimi retributivi previsti dal c.c.n.l. (come da successiva tabella).

Pertanto, viene concordato per il biennio 2025-2026 un aumento dei minimi retributivi che, riferito al 5° livello sarà pari ad € 100,00 lordi, comprensivo della rivalutazione IPCA, così ripartito:

- a) € 27,90: decorrenza 01/06/2025 (già corrisposti);

b) € 22,10: decorrenza 01/09/2025;

c) € 50,00: decorrenza 01/06/2026.

Le parti confermano il modello contrattuale di cui all'art. 40 del c.c.n.l. UNIONMECCANICA sottoscritto in data 26/05/2021.

Nella tabella che segue vengono riportati gli aumenti contrattuali suddivisi per livello:

<i>Livello c.c.n.l.</i>	<i>minimo</i>	<i>aumento</i>	<i>minimo</i>	<i>aumento</i>	<i>minimo</i>	<i>aumento</i>
	31/12/2024	01/06/2025	01/06/2025	01/09/2025	01/09/2025	01/06/2026
1	€ 1.566,94	€ 20,37	€ 1.587,31	€ 16,14	€ 1.603,45	€ 36,51
2	€ 1.730,47	€ 22,50	€ 1.752,97	€ 17,82	€ 1.770,79	€ 40,32
3	€ 1.920,00	€ 24,96	€ 1.944,96	€ 19,77	€ 1.964,74	€ 44,74
4	€ 2.003,23	€ 26,04	€ 2.029,27	€ 20,63	€ 2.049,91	€ 46,68
5	€ 2.145,87	€ 27,90	€ 2.173,77	€ 22,10	€ 2.195,87	€ 50,00
6	€ 2.300,75	€ 29,91	€ 2.330,66	€ 23,70	€ 2.354,36	€ 53,61
7	€ 2.468,33	€ 32,09	€ 2.500,42	€ 25,42	€ 2.525,84	€ 57,51
8 - 8Q	€ 2.684,27	€ 34,90	€ 2.719,17	€ 27,65	€ 2.746,82	€ 62,55
9 - 9Q	€ 2.985,18	€ 38,81	€ 3.023,99	€ 30,74	€ 3.054,74	€ 69,56

Con la sottoscrizione del presente Accordo le parti hanno di fatto e concretamente riavviato le relazioni sindacali e industriali per il rinnovo del c.c.n.l. sottoscritto in data 26/05/2021 e scaduto in data 31/12/2024, dandosi reciproci affidamenti che a partire dal mese di settembre 2025 verrà ripresa la discussione rispetto alla Piattaforma presentata da FIM, FIOM e UILM per giungere al rinnovo del c.c.n.l..

FIM, FIOM e UILM preso atto del ripristino del percorso che definirà il rinnovo del c.c.n.l. comunicano la sospensione di ogni azione nei singoli territori.

Dichiarazione di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL

FIM, FIOM e UILM hanno realizzato un negoziato che ha prodotto l'ipotesi di cui al presente Accordo e al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa, le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da realizzarsi entro il mese di settembre 2025.

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

Art. 41 (Aumenti periodici di anzianità)

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

<i>Categorie</i>	<i>Importi in euro in vigore fino al 31 dicembre 2000</i>	<i>Importi in euro in vigore dal 1° gennaio 2001</i>
1 ^a	17,93	18,49
2 ^a	20,98	21,59
3 ^a	24,30	25,05
4 ^a	25,98	26,75
5 ^a	28,77	29,64
6 ^a	31,48	32,43
7 ^a	35,34	36,41
8 ^a	39,78	40,95
9 ^a	44,60	45,96

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

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

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

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

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

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

Norme transitorie

1) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 già appartenenti alla Parte terza

I lavoratori di cui alla Parte terza, già in forza alla data del 17 luglio 1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno raggugliati agli importi previsti nella tabella di cui al 1° comma del presente articolo. Per quelli maturati vale quanto previsto alle successive lett. a), b) e c).

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

<i>Categorie</i>	<i>Incrementi unitari in euro dal 1° gennaio 2001</i>
------------------	---

2 ^a	0,61
3 ^a	0,75
4 ^a	0,77
5 ^a	0,88
6 ^a	0,95
7 ^a	1,07
8 ^a	1,17
9 ^a	1,37

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

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 fino al:

- 31 dicembre 1983 dai lavoratori inquadrati nella 9^a categoria;
- 31 dicembre 1984 dai lavoratori inquadrati nella 8^a categoria;
- 31 gennaio 1987 dai lavoratori inquadrati nella 7^a, 6^a e 5^a categoria;
- 30 aprile 1988 dai lavoratori inquadrati nella 4^a categoria;
- 30 aprile 1989 dai lavoratori inquadrati nella 3^a categoria;
- 31 dicembre 1990 dai lavoratori inquadrati nella 2^a categoria;

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

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lett. b) saranno raggugliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel 1° comma del presente articolo.

2) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 e già appartenenti alla Parte seconda

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

5 ^a	€ 0,88
6 ^a	€ 0,96

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

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e sino al 31 gennaio 1987 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati dopo il 31 gennaio 1987 saranno raggugliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel presente articolo.

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

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 saranno congelati in cifra derivante anche dalla rivalutazione dei medesimi sul minimo tabellare in vigore al 15 luglio 1979 maggiorato di € 10,33 mensili e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

Norma transitoria

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

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

Nota a verbale del c.c.n.l. del 17 luglio 1979

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

A decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 0,77 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 ai lavoratori di cui alla presente Parte prima, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

Art. 42 (Tredicesima mensilità)

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti; in entrambi i casi ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali ed assicurativi e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposte al lavoratore per i periodi di sospensione della

prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 43 (Mense aziendali)

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali od aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e [legge 8 agosto 1992, n. 359](#), e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa, sostenuto dal datore di lavoro, non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'[art. 2120](#) del codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 44 (Indennità di alta montagna e di sottosuolo)

Particolari indennità devono essere fissate tra le Associazioni territoriali UNIONMECCANICA e le Organizzazioni sindacali locali per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 m di altezza) o inviati o che già prestino attività nel sottosuolo.

Art. 45 (Indennità per disagiata sede)

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno 5 km, ove l'azienda non provveda in modo idoneo al trasporto, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 46 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)

Il lavoratore la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 47 (Premio di risultato)

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

Con riferimento alla Premessa, la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al comma 7, della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa

dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle Rappresentanze sindacali unitarie entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati. Avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alle Rappresentanze sindacali unitarie informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

L'ammontare del premio avrà la caratteristica di non determinabilità a priori e, in base ai criteri, come indicati al comma 1 e definiti nel comma 2 del Capo III - Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

L'erogazione avverrà, di norma a consuntivo, secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato sistema contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nell'ambito dell'Osservatorio nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

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

Dall'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro del 13 settembre 1994, non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del premio di produzione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990 compresa l'indennità sostitutiva di cui al 2° comma dell'articolo stesso; per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

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

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

Nota a verbale

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

Norma concordata nel verbale di accordo stipulato in sede ministeriale il 4 febbraio 1997

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

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 68, del c.c.n.l. UNIONMECCANICA, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 48 (Elemento perequativo)

A decorrere dall'anno 2008, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 485 euro, onnicomprensiva e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal c.c.n.l., in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

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

Note a verbale

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

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

Art. 49 (Reclami sulla retribuzione)

Eventuali reclami sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sul prospetto paga e sulla validità della moneta saranno presi in considerazione se fatti all'atto del pagamento.

I reclami relativi agli errori di computo saranno presi in considerazione solo se presentati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento.

Nel caso che l'errore sia accertato, l'azienda provvederà al pagamento della relativa differenza.

Art. 50 (Previdenza complementare)

1) Iscrizione

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori delle piccole e medie aziende di seguito denominato "FONDAPI" costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

2) Contribuzione a carico dell'azienda

A favore dei lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, le aziende contribuiscono con un'aliquota raggugliata al valore cumulato dei minimi conglobati, E.d.r., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8ª e la 9ª categoria, di seguito denominato "retribuzione FONDAPI", pari:

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000; per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013;
- all'1,80% a decorrere dal 1° giugno 2018;
- al 2,00% a decorrere dal 1° gennaio 2020.

3) *Contribuzione a carico del lavoratore*

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

- 1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- 1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000.

Resta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi della normativa vigente, di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, raggugliata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione t.f.r.".

4) *Quota del trattamento di fine rapporto*

A favore dei medesimi lavoratori, l'azienda verserà a FONDAPI il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a FONDAPI per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%. L'obbligo contributivo e di devoluzione del t.f.r. così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al FONDAPI.

5) *Calcolo dei contributi*

Contributo a carico dell'azienda e contributo minimo a carico del lavoratore

Il contributo a carico dell'azienda ed il contributo minimo a carico del lavoratore sono calcolati su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la "retribuzione FONDAPI".

Ai fini del calcolo delle ore mensili sono considerate utili:

- 1) le ore ordinarie di effettiva prestazione, ovvero 173 ore mensili al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite;
- 2) le ore non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto questo trattamento ad esclusione di:
 - festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;
 - ex festività del 4 novembre;
 - indennità sostitutiva di ferie;
 - permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;
 - indennità di mancato preavviso;
- 3) le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti da altri enti, ad esclusione di:
 - Cassa integrazione guadagni;
 - maternità facoltativa;
 - malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal contratto nazionale di lavoro.

Maggiore contributo facoltativo a carico del lavoratore

Il maggiore contributo facoltativo a carico del lavoratore, da lui scelto, è calcolato sulla retribuzione utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto ("retribuzione t.f.r.").

6) Trasmissione delle domande di adesione

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

7) Norma transitoria

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

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

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

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

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

8) Norma di rinvio

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia stipulati da UNIONMECCANICA e da FIM-FIOM-UILM per quanto qui non modificato.

Art. 51 (Sanità Integrativa, salute, prevenzione e benessere)

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM concordano di istituire a decorrere dal 1° gennaio 2018 prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere per i lavoratori in forza alla medesima data a cui si applica il presente c.c.n.l., fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta, erogate con modalità da definire anche in rapporto con l'Ente bilaterale metalmeccanici per le piccole e medie industrie metalmeccaniche - EBM - di cui al cap. primo, punto G del c.c.n.l.

A partire da tale data tutti i lavoratori avranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, come verranno definite da UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM.

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

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

[del 20 maggio 2016](#) con analoghe condizioni reddituali.

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

Nota a verbale

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM concordano di richiedere agli organi decisionali di EBM Salute di valutare la possibilità di estendere la copertura assicurativa anche ai pensionati con oneri a loro carico.

Dichiarazione delle parti

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

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della C.i.g. in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla [legge 23 luglio 1991, n. 223](#) ovvero ai sensi dell'[art. 7, legge 15 luglio 1966, n. 604](#), che beneficiano della Naspi.

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

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

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° gennaio 2018 a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) e a decorrere dal 1° gennaio 2022 a 96 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 8 euro l'una).

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

Dichiarazione delle parti

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

Art. 52 (Welfare)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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

2023 e dall'anno 2024 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

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

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: - con contratto a tempo indeterminato;

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

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

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

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

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM definiranno in seno all'Ente bilaterale metalmeccanici per le piccole e medie imprese metalmeccaniche (EBM) di cui al Cap. primo, punto G del c.c.n.l. il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

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

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Dichiarazione delle parti

Le Parti precisano che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI WELFARE - ESEMPLIFICAZIONI OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI

1. Riferimento normativo: [Art. 51](#), comma 2 lett. f del [TUIR](#).
2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti.
3. Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico.

4. Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

4.1. Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati.

4.2. Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore).

4.3. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.

4.4. Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

<i>FINALITÀ</i>	<i>SERVIZI</i>
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	- Corsi extraprofessionali.
	- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue).
	- Servizi di orientamento allo studio.
RICREAZIONE	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...
	- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...
	- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...
	- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza.
	- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze.
	- Attività culturali (mostre e musei).
	- Biblioteche
	- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...).
ASSISTENZA SOCIALE	- Assistenza domiciliare.
	- Badanti.
	- Case di riposo (R.S.A.).
ASSISTENZA SANITARIA	- Checkup medici.
	- Visite specialistiche.
	- Cure odontoiatriche.
	- Terapie e riabilitazione.
	- Sportello ascolto psicologico.
CULTO	- Pellegrinaggi (pacchetti completi).

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

1. Riferimento normativo: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR.
2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti.
3. Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico.
4. Modalità di erogazione:
 - 4.1. Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati:
 - 4.2. In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione.
 - 4.3. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.
 - 4.4. Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

<i>FINALITÀ</i>	<i>SERVIZI</i>
SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE	- Asili nido.
	- Servizi di babysitting.
	- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore.
	- Università e Master.
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	- Libri di testo scolastici e universitari.
	- Doposcuola o Pre-scuola.
	- Buono pasto mensa scolastica.
	- Scuolabus, gite didattiche.
LUDOTECHE E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/ lingua italiana per bambini stranieri, ...).
	- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali.
BORSE DI STUDIO	- Spese per frequentazione di ludoteche.
	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio.

SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI

- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)

- Badanti.- Assistenza domiciliare.-
- Case di riposo (R.S.A.)- Case di cura.

BENI E SERVIZI IN NATURA

1. Riferimento normativo: [Art. 51](#), comma 3 del [TUIR](#).

2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui.

ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione.

3. Soggetti beneficiari: dipendenti

4. Modalità di erogazione:

4.1. Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati.

4.2. Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica.

4.3. Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi.

ESEMPLIFICAZIONI

- Buoni spesa per generi alimentari.
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico).
- Buoni spesa per acquisti vari.
- Buoni carburante.
- Ricariche telefoniche.

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

1. Riferimento normativo: [Art. 51](#), comma 2, lett. d) del [TUIR](#).

2. Regime fiscale e contributivo: non soggetti.

3. Soggetti beneficiari: dipendenti.

4. Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

4.1. Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

N.d.R.:

L'Accordo 17 gennaio 2025 prevede quanto segue:

Welfare - Art. 52 c.c.n.l. Unionmeccanica CONFAPI

Con la presente Unionmeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, preso atto della disdetta del c.c.n.l. da parte delle OO.SS. avvenuta in data 17 giugno 2024, comunicano che in applicazione del comma 3, art. 90 del c.c.n.l. per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria

metalmeccanica, orafa ed alla installazione di impianti sottoscritto in data 26 maggio 2021, il medesimo resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo c.c.n.l..

Per quanto sopra, entro il mese di febbraio 2025 dovranno essere messi a disposizione dei lavoratori, in regime di ultrattività, strumenti di welfare del valore di € 200,00 rispettando le condizioni disciplinate all'art. 52 del c.c.n.l..

Art. 53 (Diritto alle prestazioni della bilateralità)

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

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

2. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

3. A far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 1. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

4. Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato.

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

Capitolo settimo

MALATTIA, INFORTUNIO E CONGEDI

Art. 54 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure del pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo art. 55.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore, se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto ai soli commi 2 e 3 del punto 3 trattamento economico dell'art. 55, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni sul lavoro verificatesi successivamente al 1° gennaio 2000, fatta salva la nota a verbale qui di seguito riportata e secondo le procedure previste dall'ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidati direttamente all'azienda.

Nota a verbale

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

Art. 55 (Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

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

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

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

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

1) Visite di controllo

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

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

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

b) In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'Azienda sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo della lettera a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

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

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

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

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

2) Conservazione del posto

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

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

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

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

Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta 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 altro periodo, oltre a quelli previsti al 1° comma del presente punto 2, pari alla metà degli stessi periodi. Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, sarà:

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

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

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

Resta salvo quanto previsto dalla [legge 6 agosto 1975, n. 419](#), per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al 6° comma dell'art. 32, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

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

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

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

Dal 1° ottobre 1999, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del [decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196](#) (tutela del diritto alla riservatezza).

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

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

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

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

Dichiarazione comune

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

3) Trattamento economico

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

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

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

Nell'ipotesi di cui ai commi 3 e 4 del precedente punto 2, Conservazione del posto il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4,5 mesi e metà retribuzione globale per i 9 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e metà retribuzione globale per i 12 mesi successivi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui al 1° e 3° comma del punto 2, Conservazione del posto e dei relativi trattamenti economici di cui al 1° comma del presente punto 3, Trattamento economico, si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al 1° comma della dichiarazione a verbale, effettuati presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

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

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

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

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui alle lettere a) e b) unitariamente considerati.

Ove concordati saranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

La corresponsione della integrazione da parte dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'ente mutualistico.

Salvo quanto previsto al comma 12, punto 2, conservazione del posto l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad essa afferente, non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verifichino a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

Resta salvo quanto previsto dalla [legge 6 agosto 1975, n. 419](#) per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Note a verbale

Malattie gravi e Covid-19

La malattia dovuta a Covid-19 e la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

I dati saranno gestiti in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa sulla tutela della Privacy.

Nota a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'Assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli appartenenti alle categorie giuridiche operaia e speciale come identificate nei punti a) e b) del comma 3 del punto VI - Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008 del presente c.c.n.l.

Dichiarazione a verbale di UNIONMECCANICA

Nell'ambito dei provvedimenti destinati ad una riduzione complessiva del costo del lavoro, UNIONMECCANICA si attiverà presso le opportune sedi per favorire l'approvazione di un provvedimento legislativo per l'estensione del riconoscimento dell'indennità a carico dell'INPS anche durante il periodo di carenza, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'apposito Fondo.

(*) Vedere Allegato 7.

Art. 56 (Congedo matrimoniale)

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando 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.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli appartenenti alle categorie giuridiche operaia e speciale come identificate nei punti a) e b) del comma 3 del punto VI Protocollo sulla "Disciplina del rapporto di lavoro individuale" concordata con l'accordo di rinnovo del 25 gennaio 2008 del presente c.c.n.l.

Art. 57 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto - e nei tre mesi - ovvero quattro mesi - ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle prestazioni erogate dalla bilateralità, le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 50 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 58 (Congedi parentali)

Ai fini e per gli effetti dell'[art. 32](#) del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi su base mensile, settimanale, giornaliera o su base oraria ai sensi dell'[art. 1](#), comma 339, della [L. n. 228/2012](#).

Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a svolgere le necessarie verifiche presso l'INPS al fine di definire i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, per rendere fruibile il congedo parentale su base oraria.

Nota a verbale

Le parti svolte le necessarie verifiche presso l'INPS hanno concordato in data 15 aprile 2015 il presente accordo che costituisce parte integrante della disciplina di cui al presente articolo.

(Omissis)

Verbale di accordo

- 1) le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- 2) la fruizione oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a un minimo di due ore, riproporzionate per i rapporti di lavoro part-time;

3) la fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad una giornata lavorativa;

4) ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva e indicando:

a) la durata del periodo richiesto;

b) il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo;

c) il calendario del frazionamento a ore richiesto nel periodo;

5) nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro e a presentare richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio della fruizione ad ore del congedo parentale;

6) i criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile alla singola giornata lavorativa sono i seguenti:

a) stante la frazionabilità massima stabilita in gruppi di due ore e la programmazione di una fruizione minima di otto ore al mese, i criteri restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo dell'indennità dovuta su giornata piena di 8 ore che rappresenta l'ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di otto ore giornaliera per cinque giorni la settimana);

b) il monte orario che rientra nelle disponibilità della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore, alle condizioni indicate dal presente accordo, e relativo a sei mesi di congedo verrà effettuato come segue: giorni medi annui $365,25 : 7$ giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili x 6 mesi = 1.044 ore totali di congedo parentale;

c) ogni ora di congedo fruita dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verrà detratta dal monte ore come sopra determinato;

d) il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173), della retribuzione media globale mensile riferita alle percentuali di legge;

7) qualora, per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, malattia del bambino e di conseguenza una diversa programmazione delle modalità di utilizzo dei congedi parentali, ricorso agli ammortizzatori sociali, ecc.), l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;

b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

Le parti si danno atto che le disposizioni definite con il presente accordo hanno carattere sperimentale, impegnandosi a recepire eventuali chiarimenti e disposizioni relativi a quanto normato dal presente accordo da parte degli Organi competenti.

Nota a verbale

Il verbale di Accordo sopra riportato e relativo schema di domanda di congedo parentale frazionato ad ore viene allegato al presente articolo. (Allegato 25).

Art. 59 (Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo)

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o di richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

Qualora il lavoratore, chiamato alle armi, presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi, il suddetto periodo è considerato utile ai fini del computo dell'anzianità per il raggiungimento dei maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per le misure delle ferie e del trattamento di malattia.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli spettano, in forza delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alle relative indennità sostitutive.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Note a verbale

1) UNIONMECCANICA si impegna affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'[art. 6](#), della [legge 11 agosto 1991, n. 266](#), per 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. 60 (Diritto allo studio)

A far data dal 1° gennaio 2018 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art. 61, non dovranno superare rispettivamente il 2% della forza lavoro occupata o comunque il 3% complessivo; dovrà essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

Le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	<i>Tipologia corsi (1)</i>	<i>Istituti erogatori</i>	<i>Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1</i>	<i>Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi</i>
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.	Centri provinciali di istruzione per gli adulti, di cui all' art. 1 , comma 632, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007.	250 ore triennali.	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore (2).
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ.	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di leFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.	150 ore triennali.	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore (3).
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).	Università, ITS.	150 ore triennali.	

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove "in itinere", quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

A richiesta dell'azienda il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al presente articolo.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 63, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Allegato: Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali.

Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ)

<i>Livello EQF</i>	<i>Tipologia di qualificazione</i>	<i>Autorità competente</i>	<i>Percorso corrispondente</i>
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio dei licei, Istituti tecnici, istituti prof.li, percorsi di leFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di leFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di leFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU)
7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato) di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)

Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU)
Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)

(1) Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato.

(2) E' possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso

(3) E' possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

Art. 61 (Formazione continua)

Le parti ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle aziende e dei lavoratori in una prospettiva che intende colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo nelle aziende e nel lavoro prestato dai lavoratori.

La formazione continua sarà in tal senso indirizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze professionali finalizzata a quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro-capite" nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al FAPI, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'[art. 37](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

Per le iniziative formative di cui al comma precedente, le aziende aderenti all'EBM beneficeranno di un contributo fino ad 1/3 del monte ore di cui sopra.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 3 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore "pro-capite", di cui 2/3 a carico dell'azienda per partecipare a iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con le R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili in modo apprezzabile nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 5 devono essere realizzate da:

a) enti di cui all'[art. 1](#) della [legge n. 40/1987](#) riconosciuti dal Ministero del lavoro;

b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;

c) enti in possesso delle certificazioni di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;

d) università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

e) l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili, con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per ragioni esogene tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 12 del presente articolo.

Le iniziative formative saranno svolte debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione delle norme vigenti.

Per le iniziative formative di cui al comma 5 l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione sosterrà direttamente i costi fino ad un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 60, salvo diverse intese aziendali, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

La Commissione nazionale e provinciale per la formazione professionale e la formazione continua effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto dell'esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata alla decisione della Commissione provinciale per la formazione professionale e formazione continua.

Nota a verbale

Le parti definiscono che il primo triennio disciplinato dal presente articolo si considera decorrente dal 1° novembre 2017 con termine il 31 dicembre 2020.

Nota a verbale - Rinnovo c.c.n.l. 26 maggio 2021

Le parti definiscono convenzionalmente che il triennio di competenza del rinnovo del presente c.c.n.l. decorra dal 1° giugno 2021 e scada il 31 dicembre 2024.

Le parti, anche in considerazione della pandemia da COVID-19 che ha determinato la riduzione e/o sospensione delle attività produttive, concordano che i lavoratori, che non hanno usufruito o hanno usufruito parzialmente delle 24 ore di formazione continua di competenza del periodo 1° novembre 2017-31 dicembre 2020, potranno fruirne il residuo entro il 31 dicembre 2021 nella misura massima di 24 ore. Al termine del periodo indicato il relativo diritto decade.

Per agevolare l'organizzazione aziendale e garantire il diritto soggettivo alla formazione continua le parti concordano, nella ipotesi in cui le 24 ore di formazione non siano svolte entro il 31 dicembre 2024, di estendere il periodo al 30 giugno 2025. Al termine dell'ultimo periodo indicato le ore di formazione non erogate e godute dal lavoratore decadranno.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto di cui al presente articolo a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Art. 62 (Patto formativo)

Le parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico-organizzativi e produttivi delle imprese.

Convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Per favorire la realizzazione di tali programmi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati stipuleranno pertanto specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

In ogni caso, qualora un lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro di un intervento formativo, il cui onere sia stato sostenuto interamente dall'impresa, il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui all'art. 70, come di seguito specificato:

Categorie	Formazione da 40 a 80 ore	Formazione > 80 ore
Fino alla 4 ^a	20 giorni	1 mese
5 ^a e 6 ^a	1 mese	1,5 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a	1,5 mese	2 mesi

Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'art. 55 il presente articolo non troverà applicazione.

Nota a verbale

Le parti convengono di effettuare un monitoraggio sull'utilizzo di tale norma, anche al fine di una rinegoziazione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Art. 63 (Congedi per la formazione)

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53](#), i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In presenza di esigenze aziendali di aggiornamento e riqualificazione del personale che comportino la programmazione di interventi formativi mirati, la Direzione aziendale ne darà informazione alle R.S.U. in appositi incontri.

Art. 64 (Permessi per eventi e cause particolari ed ex art.33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4](#), 1° comma, della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al [decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti dall'[art. 33](#) della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#) e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

Art. 65 (Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari)

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

La suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'[art. 4](#), 2° comma, della [legge n. 53/2000](#) e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al [decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'[art. 433](#) cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla R.S.U. su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'[art. 4](#), 1° comma, della [legge 8 marzo 2000, n. 53](#), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga

fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 65 bis (Misure per le donne vittime di violenza di genere)

Le Parti - anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20 dicembre 2018 sottoscritta tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL (Allegato 29) - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato A dell'Intesa tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'[art. 24](#) del [D.Lgs. n. 80/2015](#) le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del [D.Lgs. n. 80/2015](#), il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

Nota a verbale

In base alla Intesa tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 20 dicembre 2018 (Allegato B), le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate. Al fine di promuovere comportamenti consoni, a livello aziendale potranno essere attivate iniziative formative-informative per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza (Allegato n. 30: Bozza dichiarazione sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro)

Art. 66 (Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza)

L'ammissione ed il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto all'assunzione obbligatoria sono regolati dalle disposizioni di legge.

Le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali promuoveranno comuni iniziative di studio per esaminare le problematiche concernenti le barriere architettoniche nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Nella stessa sede le parti potranno promuovere iniziative di studio e di ricerca finalizzate ad offrire alle aziende interessate sostegni di natura tecnico-organizzativa per favorire il proficuo inserimento lavorativo delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche verranno date in sede di Osservatorio provinciale.

Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza ([D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309](#)), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per 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.

Nota a verbale

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa categoria di invalidi, le parti stipulanti dichiarano che si adopereranno comunemente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai sistemi di lavoro protetto di cui all'[art. 25](#) della [legge 30 marzo 1971, n. 118](#). In tale spirito convengono di intervenire comunemente presso i Ministeri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con maggiore sensibilità.

Capitolo ottavo

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 67 (Ambiente di lavoro)

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile costituiscono obiettivi condivisi dalle parti a tutti i livelli, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.

Si potranno a tale titolo sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dall'R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il R.L.S., il RSPP e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

Nota a verbale

Le parti hanno condiviso un Verbale di Intesa e Linee Guida (allegato 33) per l'organizzazione e la gestione dei break formativi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'Organo di vigilanza. Il registro infortuni, eliminato dall'[articolo 21](#), comma 4 del [D.Lgs. n. 151/2015](#) è sostituito con il cruscotto infortuni messo a disposizione dall'INAIL;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal [D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003](#). In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al R.L.S. o R.L.S.T. Gli R.L.S. o R.L.S.T. 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.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 o, in assenza di R.L.S., così come previsto dall'art. 47, comma 3 e dall'[art. 48](#), comma 1, [D.Lgs. n. 81/2008](#), dal R.L.S.T. che esercita le stesse competenze degli R.L.S.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione (concordata anche in modalità e-learning durante l'orario di lavoro), informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e da quanto previsto dall'articolo 7 dell'Accordo Interconfederale 20 settembre 2011 rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il R.L.S., anche in relazione all'organizzazione del contesto produttivo e delle dimensioni del plesso, dovranno essere dotati di elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge e spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del T.U. sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria, anche mediante visualizzazione del "cruscotto infortuni" e a consegnare al R.L.S., previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'uso dei documenti ricevuti deve essere strettamente personale e connesso esclusivamente all'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine alle fasi del processo produttivo e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'[art. 50](#), comma 4 del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad istituti o enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli R.L.S., tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

In applicazione dell'A.I. del 20 settembre 2011 per l'espletamento dei compiti previsti ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011 di cui all'Allegato 18, nonché dalle intese vigenti in materia.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Quasi infortuni

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convergono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto nell'ambito delle funzioni del Fondo sicurezza dell'EBM (OPNM), sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli R.L.S./R.L.S.T. e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

Art. 68 (Indumenti di lavoro)

Ai lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto alla azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Capitolo nono

RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 69 (Doveri delle parti)

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro;
- 3) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- 5) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- 6) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 7) osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- 8) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 9) astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;
- 10) mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'azienda impronterà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dall'Osservatorio nazionale.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltretutto al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art. 70 (Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione)

Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità, informandone tempestivamente il suo superiore diretto e la Direzione dell'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore, prima di lasciare il servizio, deve restituire quanto è stato a lui affidato.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto quanto di sua proprietà, onde poterlo asportare.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti a lui consegnati, sempreché ciò sia imputabile a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto; qualunque variante fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi dei danni subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Art. 71 (Visite di inventario e controllo)

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumento o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'[art. 6](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 71 bis (Impianti audiovisivi - Settore oreficeria)

UNIONMECCANICA e FIM, FIOM, UILM dandosi atto delle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano le aziende di cui al punto d), Parte quarta delle premesse (settore oreficeria) del presente contratto, riconoscono la necessità di consentire, con riferimento a quanto previsto dal comma 2 dell'[art. 4](#) della [legge n. 300/1970](#), l'installazione fissa di impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza all'interno dei locali delle aziende stesse.

Sarà in ogni caso assicurata alle aziende, informandone le R.S.U., al di fuori delle procedure di cui alla norma sopra citata, ed esclusivamente per finalità di tutela del patrimonio aziendale, la facoltà di installare impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza su casseforti o locali nei quali non si svolga attività lavorativa.

Art. 72 (Divieti)

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti, oltre i limiti previsti dalla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 73 (Reclami e controversie)

Ferme restando le possibilità di accordo tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione aziendale e le Rappresentanze sindacali unitarie e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sulla applicazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla UNIONMECCANICA, e in caso di mancato accordo, dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e da UNIONMECCANICA a livello nazionale.

Capitolo decimo

NORME DISCIPLINARI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 (Provvedimenti disciplinari)

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'art. 64 possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e la entità degli stessi:

A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità, il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono nei casi previsti dai successivi commi d) ed e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3 del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) Licenziamento

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;

12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento, ai sensi del presente articolo, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della lett. E), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro i 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della Organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4 della lett. E), Licenziamento, le parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

Art. 75 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Nell'ambito dei periodi temporali massimi, di seguito previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di preavviso.

<i>Anni di servizio</i>	<i>9^a, 8^a, 7^a cat. prof.</i>	<i>6^a, 5^a, 4^a cat. prof.</i>	<i>2^a e 3^a cat. prof.</i>	<i>1^a cat. prof.</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito.

<i>Anni di servizio</i>	<i>9^a, 8^a, 7^a cat. prof.</i>	<i>6^a, 5^a, 4^a cat. prof.</i>	<i>2^a e 3^a cat. prof.</i>	<i>1^a cat. prof.</i>
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
Oltre 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Le parti potranno concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 76 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 70 e 72 saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'[art. 2122](#) del codice civile, così come modificato dalla [sentenza 19 gennaio 1972, n. 8 della Corte costituzionale](#).

Art. 77 (Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'[art. 2120](#) del codice civile, dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e dal [decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#) e successive modifiche.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'[art. 2120](#) del 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti in attuazione di quanto previsto dalle norme vigenti (a titolo esemplificativo: [art. 2120](#) cod. civ.; [legge n. 53/2000](#) - congedi parentali) riconoscono il diritto all'anticipazione del t.f.r.

Norme transitorie

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'[art. 2120](#) del codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, Parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 20, Disciplina speciale, Parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 dicembre 1986.

Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte seconda, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, Disciplina speciale, Parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti della presente norma sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente Parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente Parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte terza, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, Disciplina speciale, Parte terza, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente Parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente Parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Per i lavoratori in forza al 1° aprile 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 4 aprile 1973 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

Per i lavoratori in forza al 1° maggio 1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72, di cui al 1° comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 15,49 - già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 5 maggio 1976 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 17 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di € 61,97 - già eventualmente corrisposta in forza dell'accordo 17 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori del settore oreficeria in forza al 31 dicembre 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle condizioni di miglior favore.

Capitolo undicesimo DIRITTI SINDACALI

Art. 78 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le Rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie disciplinate dall'accordo Interconfederale sottoscritto tra CONFAPI e CGIL CISL UIL del 26 luglio 2016 in materia di Rappresentanza e dall'accordo di categoria per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie allegato al presente contratto (Allegato 10).

Art. 79 (Assemblea)

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'[art. 20](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità.

È ammesso lo svolgimento delle riunioni stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare, per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

In favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 è fatto salvo il diritto ad indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex [art. 20](#), [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Di norma l'assemblea avrà luogo al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti. Le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o le R.S.U. daranno preventiva comunicazione di almeno 48 ore della volontà di effettuare una assemblea, del relativo ordine del giorno, e dei nominativi dei dirigenti esterni qualora questi intendano partecipare.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma, [art. 35](#), della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Dichiarazione delle parti sulle norme afferenti i diritti sindacali

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente c.c.n.l., in ordine ai diritti sindacali, comprende la disciplina di cui alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), per gli stessi titoli.

Dichiarazione a verbale

UNIONMECCANICA ritiene che la presente disciplina abbia carattere contingente, in attesa della definizione organica dei criteri di rappresentatività sindacale.

Art. 80 (Affissione della stampa dei sindacati)

Il diritto di affissione è regolato dall'[art. 25](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

Art. 81 (Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie)

Si richiama in materia quanto disposto dall'[art. 27](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 82 (Strumenti informatici)

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della R.S.U. un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per un eventuale uso improprio.

Art. 83 (Permessi per attività formative sindacali)

Per consentire la partecipazione degli iscritti all'attività formativa del Sindacato saranno concessi permessi non retribuiti sempreché non ostino impedimenti di ordine organizzativo e/o tecnico-aziendali secondo le seguenti modalità:

a) la richiesta, con l'indicazione della durata del permesso, dovrà essere avanzata dal Sindacato provinciale di categoria alla corrispondente Associazione imprenditoriale almeno:

- 15 giorni prima della data di godimento per un permesso di durata fino a 3 giornate;
- 30 giorni prima della data di godimento per un permesso superiore a 3 giornate e fino ad un massimo di un mese;

b) per le aziende fino a 100 dipendenti il numero dei permessi contemporanei non può superare il 4% dell'organico aziendale.

Art. 84 (Permessi per cariche sindacali)

Per l'attività sindacale dei componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali, e dei componenti gli Organismi sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie - saranno concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente. La titolarità del monte ore complessivo così determinato è attribuita per 1/3, ai sensi della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), ai componenti le Rappresentanze sindacali unitarie e i rimanenti 2/3 alle Organizzazioni sindacali.

Qualora non siano state costituite le Rappresentanze sindacali unitarie ed esistano componenti degli Organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al 1° comma per ognuna delle Organizzazioni sindacali.

Ai lavoratori componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, potranno essere concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni.

I permessi indicati nei commi precedenti dovranno essere richiesti almeno 24 ore prima della prevista fruizione che dovrà comunque garantire, in ogni reparto, lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni territoriali della CONFAPI, che provvederanno a comunicarle all'azienda di cui il lavoratore è dipendente.

Le ore di permesso sindacale retribuite saranno pagate in base alla retribuzione globale di fatto.

Art. 85 (Cariche pubbliche e sindacali)

Si richiama in materia quanto disposto dalla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), [artt. 31](#) e [32](#).

Art. 86 (Versamento dei contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% del minimo tabellare e in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio.

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 23 dicembre 1986 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta comune delle Organizzazioni sindacali territoriali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del Sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da

ciascun lavoratore al Sindacato prescelto, e la seconda contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del Sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate per mezzo delle Associazioni territoriali della CONFAPI.

Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

Norma transitoria

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente c.c.n.l., fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 87 (Vendita di libri e riviste)

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le Rappresentanze sindacali unitarie, o in mancanza, la Commissione interna, potranno effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti sindacali unitari, o, in mancanza, dai membri della Commissione interna, sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni, e si effettueranno fuori dell'orario di lavoro, nel locale delle Rappresentanze sindacali unitarie o della Commissione interna e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri o riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 88 (Quota per servizio contrattuale)

E' istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

L'entità di tale quota viene definita dalle Organizzazioni sindacali e trattenuta dalle aziende secondo le modalità che di volta in volta verranno concordate tra le parti stipulanti.

Art. 88 bis (Contributo datoriale per rappresentanza contrattuale)

È istituita una quota contributiva per l'attività contrattuale di Unionmeccanica.

L'entità di tale quota, le modalità operative, le tempistiche e le imprese assoggettate verranno definite da Unionmeccanica.

Capitolo dodicesimo

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 89 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Art. 90 (Decorrenza e durata)

1) Decorrenza e durata

Il presente c.c.n.l., fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2021 con scadenza al 31 dicembre 2024.

Il contratto si intenderà rinnovato, se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r, PEC o qualsiasi altro mezzo idoneo ad assicurare la prova dell'avvenuto ricevimento.

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Dichiarazione comune

Il c.c.n.l. sottoscritto in data 3 luglio 2017 ha operato in regime di ultrattività dal 1° novembre 2020 fino alla data di stipula del presente contratto.

Art. 91 (Distribuzione del contratto)

Le aziende, a partire dal mese di dicembre 2021 ed entro il mese di marzo 2022, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Disposizione finale

Qualora FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL dovessero, con altre associazioni di datori di lavoro o artigiani, concordare unitariamente condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da UNIONMECCANICA - CONFAPI.

Capitolo tredicesimo

QUADRI

Art. 92 (Soggetti destinatari)

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562 e dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#), che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Art. 93 (Trattamento economico e normativo)

Ai quadri vengono applicati il trattamento economico e la normativa contrattuale previsti per gli impiegati, salvo quanto espressamente specificato di seguito.

Art. 94 (Coperture assicurative)

L'azienda erogherà a favore dei quadri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,27.

A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente.

L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al Testo unico approvato con [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#), in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;

c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 95 (Responsabilità civile e penale legata alla prestazione)

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 96 (Formazione)

Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

Art. 97 (Brevetti)

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Art. 98 (Decorrenze)

La normativa relativa ai quadri decorre dal 1° luglio 1987.

Con pari decorrenza è erogata una indennità di funzione di € 51,65 lordi mensili per i quadri di livello A e di € 36,15 per i quadri di livello B.

Con decorrenza 1° gennaio 1991 l'indennità di funzione di cui al precedente comma è elevata rispettivamente a € 69,72 lordi mensili per i quadri di livello A e a € 49,06 lordi mensili per i quadri di livello B.

Ai quadri livello B inquadrati nel punto d), Parte IV delle Premesse (settore oreficeria) verrà riconosciuta la somma di 32,75 euro.

La copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi di cui all'art. 90 decorre dal 1° luglio 1987.

La decorrenza della copertura del rischio di cui all'art. 89 e della conseguente polizza assicurativa decorre dal 1° gennaio 1988.

ALLEGATI

Allegato 1 Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale

Sede (indirizzo)

Cap (comune)

Partita IVA Codice Fiscale

Telefono Fax

E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Nato a il Residenza/Domicilio

Prov. Via

Telefono Fax

E-mail

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

Esperienze lavorative

periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire

Durata

Categoria/Livello di inquadramento iniziale

Categoria/Livello di inquadramento finale

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Categoria/Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Area tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

<input type="checkbox"/> "On the job"
<input type="checkbox"/> Affiancamento
<input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo
<input type="checkbox"/> Testimonianze
<input type="checkbox"/> "Action learning"
<input type="checkbox"/> Visite aziendali
<input type="checkbox"/> (... altro)

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/impresa

Apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

Titolo di studio

Assunto in apprendistato professionalizzante

Dal al

per conseguire la qualifica di

Impresa

Ragione sociale

Indirizzo

Telefono fax

E-mail

Nominativo del tutor/referente aziendale

<i>Aree tematiche/ contenuti (con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Durata in ore/periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma tutor e apprendista</i>
 ore Periodo	() Aula () "On the job" () Affiancamento () "E-learning" () Esterna ()	Firma tutor Firma apprendista
 ore Periodo	() Aula () "On the job" () Affiancamento () "E-learning" () Esterna ()	Firma tutor Firma apprendista
 ore Periodo	() Aula () "On the job" () Affiancamento () "E-learning" () Esterna	Firma tutor Firma apprendista

		()	
 ore Periodo	() Aula () "On the job" ()) Affiancamento () "E-learning" () Esterna ()	Firma tutor Firma apprendista
	Totale ore:		

Firma tutor aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista

Data

Allegato 2 Profili formativi

Adetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici

Figure professionali

Addetto conduzione impianti

Addetto impianti sistemi automatizzati

Colatore

Fonditore

Laminatore

Verniciatore

Stampatore

Formatore a mano

Animista a mano

Carpentiere in ferro

Tagliatore con fiamma

Saldatore

Area di attività

L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento

Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidoacetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata

Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti

Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta

Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco

Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Addetto alle macchine utensili

Figure professionali

Addetto macchine attrezzate

Fresatore

Tornitore

Addetto macchine a controllo numerico

Area di attività

L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone appunto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta

Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina

Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine

Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità

Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Saper effettuare semplici lavorazioni su banco

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

 Addetto/tecnico di officina e operatore macchine utensili (settore orafa)

Figure professionali:

- trapanista;

- lapidatore.

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo

- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo

- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine

- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta

- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a CNC (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina

- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, pre-setting) in base alla scheda utensili ricevuta

- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico alle attività preparatorie (settore orafa)

Figure professionali:

- fonditore e preparatore leghe;
- trafilatore;
- laminatore;
- stampatore;
- affinatore;
- saggiatore.

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di microfusione e attività correlate (settore orafa)

Figure professionali:

- cerista;
- tagliatore di gomme;
- fonditore;
- preparatore di cilindri.

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di assemblaggio e lavorazioni sul semilavorato (settore orafa)

Figure professionali:

- banconista;
- incassatore;
- incisore;
- cesellatore.

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata

- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico di finissaggio (settore orafa)

Figure professionali:

- pulitore;
- sgrassatore;
- asciugatore;
- addetto alla galvanica;
- bruschiatore/spazzolatore;
- smaltatore;
- lucidatore.

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione
- Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico

Figure professionali

Riparatore

Tubista

Tubista impianti termosanitari e di condizionamento

Ramista

Primarista

Montatore macchinario

Manutentore meccanico

Costruttore su banco (calibrista)

Costruttore su macchine

Manutentore meccanico

Installatore impianti

Attrezzista

Attrezzatore di macchine

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica

Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto

Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti

Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti

Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta

Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio

Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Montatore/Installatore/Manutentore elettrico - elettromeccanico - elettronico

Figure professionali

Guardafili

Giuntista

Installatore impianti elettrici

Manutentore elettrico

Addetto montaggio parti elettroniche

Addetto montaggio parti elettromagnetiche

Addetto cabine produzione e trasformazione elettrica

Cablatore

Installatore impianti di sicurezza

Installatore impianti telefonia interna

Installatore impianti hardware

Tecnico hardware

Riparatori di elettrodomestici - radio e TV

Riparatori di impianti di ricezione

Attrezzista linee telefoniche

Antennista radar

Area di attività

L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Conoscere e applicare la normativa di settore

Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione

Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica

In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile

Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo

In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando, controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina

Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici ed oleodinamici
Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN ed intervenire su reti a banda larga
Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, ecc.)
Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto

Figure professionali

Elettrauto

Autoriparatore

Carrozziere

Gommista

Area di attività

L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza

Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

Saper scegliere e acquisire il materiale necessario

Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi

Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie

Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori

Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari

Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti

Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore

Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura

Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati

Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Addetto alla gestione della produzione

Figure di riferimento

Programmatore di produzione

Metodista di lavorazioni meccaniche

Area di attività

L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità

Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per MUCN anche con utilizzo di sistemi CAM

Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica

Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà

Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione e all'informatizzazione del lavoro

Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente

Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto all'ufficio tecnico e progettazione

Figure professionali

Addetto lucidi e trascrizione disegni al CAD

Disegnatore e lucidista particolarista

Modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

Area di attività

L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi CAD, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Conoscere la normativa di settore

Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa

Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica

Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi CAD; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componente disegnato

Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Addetto/tecnico al controllo ed al collaudo di qualità/estetico-funzionale (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto prove;
- operatore di laboratorio;
- addetto controllo qualità/estetica/funzionale;
- tecnico di laboratorio;
- tecnico di sala prove.

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto, anche sotto il profilo estetico, sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la fattibilità in base a

standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (SPC)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

Addetto al controllo ed al collaudo di qualità

Figure professionali

Collaudatore

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Operatore di laboratorio

Addetto controllo qualità

Area di attività

L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo

produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza

Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali

Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità

Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato

Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione

Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati

Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente

Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti

Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto ai servizi logistici

Figure professionali

Imballatore

Conducente mezzi di trasporto

Gruista

Imbragatore magazziniere

Area di attività

L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi subsettori merceologici in una logica di filiera

Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica

Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione

Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti

Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine

Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo

Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto

Tecnico acquisti (settore orafa)

Figure professionali:

- approvvigionatore

Area di attività: L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato

- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori

- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto

- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate

- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte

- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale

- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini

- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement

- Saper lavorare in un team

- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area selezione/sviluppo/formazione risorse umane (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane.

Area di attività: Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del personale. Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in una ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area marketing (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto al marketing.

Area di attività: il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area amministrazione/gestione del personale (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'ufficio del personale.

Area di attività: Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del c.c.n.l. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area pianificazione e controllo (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto al controllo di gestione.

Area di attività: Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area elaborazione dati (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'elaborazione dati.

Area di attività: Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggestire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area ricerca & sviluppo (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'ufficio ricerca e sviluppo.

Area di attività: Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto ("lean development")
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio "product lifecycle" management, "engineering collaboration", ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio "digital mock up", simulazioni CAE, "visual prototyping", ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area produzione (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'ufficio produzione.

Area di attività: Il tecnico area produzione, conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations", è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del lay-out e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (MRP, "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area manutenzione (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'area manutenzione.

Area di attività: Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il

ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi
- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del TPM (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto area commerciale (settore orafa)

Figure professionali:

- addetto all'ufficio commerciale

Area di attività: L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
 - Conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
 - Conoscere le procedure previste dal sistema qualità
 - Conoscere il sistema gestionale aziendale
 - Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
 - Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
 - Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
 - Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing

- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Figure professionali

Segretario

Addetto compiti vari di ufficio

Centralinista telefonico

Contabile

Dattilografo

Stenodattilografo

Area di attività

L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e competenze professionali

Da individuare in un gruppo "ad hoc".

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico [Nota](#)

<i>Raggruppamenti</i>	<i>Qualifica triennale (Rilasciate dagli istituti professionali)</i>	<i>Diplomi quinquennali (Rilasciati o dagli istituti professionali o dagli istituti tecnici industriali)</i>
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore/manutentore/attrezzista meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore/installatore/manutentore elettrico - elettromeccanico	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica

		Perito industriale per l'informatica Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10. Manutentore mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

Nota: Per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.

Allegato 3 Categorie speciali (intermedi)

Addì 28 novembre 1973 in Roma,

Tra

- l'ANIMeM-CONFAPI - Associazione nazionale industriali metalmeccanici minori;
- FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte seconda della Disciplina speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, 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 contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie.

Appartengono alla 1^a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lett. a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

- appartengono alla 1^a categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.;

- appartengono alla 2^a 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° gennaio 1974.

Norme transitorie

La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nell'art. 17 della Disciplina speciale, Parte seconda per gli appartenenti alla categoria speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.

I lavoratori che, alla data del 31 dicembre 1973 risultino classificati come intermedi del 2° gruppo in base al contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5^a categoria professionale, di cui al rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro purché gli stessi provengano dalle categorie operai Os e Osp di cui al predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1969.

Allegato 4 Quota contribuzione "una tantum"

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° luglio 2021 e fino al 31 agosto 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del c.c.n.l. i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di novembre 2021.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di agosto 2021, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 ottobre 2021.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C bancario intestato a FIM, FIOM e UILM, che verrà successivamente indicato..

Allegato 5 Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e casi esclusi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica.

Pertanto iniziative e/o comportamenti posti in essere da FIM-FIOM-UILM e dai Sindacati territoriali di categoria o dalle istanze rappresentative aziendali riconosciute da FIM-FIOM-UILM ed attuati in violazione degli impegni, così come definiti dal Capitolo primo, daranno facoltà a UNIONMECCANICA di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale fra le Organizzazioni stipulanti, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulla materia presa in considerazione nel presente capitolo, preesistenti condizioni di miglior favore.

Allegato 6 Aumento salariale

Le parti convergono di conglobare nei minimi contrattuali di categoria, con decorrenza dal 1° gennaio 1980 a tutti gli effetti, € 5,16 previsti come prima aliquota di riparametrazione dall'accordo 17 luglio 1979.

Tale operazione non comporta pertanto alcun ricalcolo, in relazione al periodo 17 luglio - 31 dicembre 1979, delle erogazioni contrattuali calcolate in percentuale sui minimi, ivi compresi i minimi tabellari degli apprendisti, anche nel caso in cui le aziende abbiano tenuto in sospeso la liquidazione delle maggiorazioni connesse all'aumento salariale previsto dall'accordo suddetto.

Allegato 7 Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM

Spett.le FLM

In riferimento all'art. 50, Visite di controllo, punto C), 2° comma, l'ANIMeM-CONFAPI precisa che si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensioni.

Il Presidente

.....

Roma, 20 dicembre 1983

Allegato 8 Terzo elemento retributivo - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI

Spett.le ANIMeM-CONFAPI

In relazione al terzo elemento retributivo previsto al punto b) del par. 3 della Premessa, la FLM precisa che si tratta di una integrazione retributiva in funzione di specifici elementi di professionalità aziendale e - come tale - potrà riguardare uno o più livelli di qualifica, senza con ciò assumere natura di elemento retributivo generalizzato.

I segretari generali FLM

.....

Roma, 20 dicembre 1983

Allegato 9 Flessibilità e prestazioni straordinarie - Dichiarazione comune

Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.

Roma, 24 dicembre 1986

Allegato 10 Accordo 27 marzo 2018 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie

Tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a UNIONMECCANICA, che disciplina la materia relativa alle Rappresentanze sindacali unitarie con decorrenza 1° maggio 2018.

A) Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa di FIM-FIOM-UILM.

Hanno potere di iniziativa anche le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, lettera b), Sezione terza dell'A.I. 26 luglio 2016 a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti dell'A.I. stesso e del vigente contratto

collettivo nazionale di lavoro.

L'iniziativa di cui al 1° comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione

Alla costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

La R.S.U. è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola Organizzazione sindacale il doppio Collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un Collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, il numero dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la Rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 90 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 91 a 150 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 251 a 400 dipendenti;
- ulteriori 3 componenti ogni 150 dipendenti.

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie subentrano ai dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni sindacali da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali (per la sola parte eccedente quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990), diritti, permessi e libertà sindacali.

Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'[art. 24, legge 20 maggio 1970, n. 300](#);
- diritto di affissione di cui all'[art. 25, legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

5. Compiti e funzioni

Le Rappresentanze sindacali unitarie subentrano alle Rappresentanze sindacali aziendali ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La Rappresentanza sindacale unitaria e le competenti strutture territoriali delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure e modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Revoca della Rappresentanza sindacale unitaria

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

8. Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'[art. 19](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), che siano firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B) Disciplina della elezione della Rappresentanza sindacale unitaria

1. Modalità per indire le elezioni

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della R.S.U. e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, dell'A.I. 26 luglio 2016, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre Organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della Rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di Associazioni sindacali di cui sopra, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della R.S.U. come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla R.S.U.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero complessivo dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le Associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'[art. 20](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14, Attrezzatura del seggio elettorale, del punto B) Disciplina della elezione della Rappresentanza unitaria la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio, a cui possono presenziare gli elettori fuori dall'orario di lavoro, avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18. Attribuzione dei seggi

La composizione della R.S.U., secondo quanto previsto dall'A.I. 26 luglio 2016, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun Collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale, alla Associazione piccole e medie industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda e all'ITL.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione piccole e medie industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comitato nazionale di garanzia FIM-FIOM-UILM

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di FIM, FIOM e UILM, è ammesso, in prima istanza, ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato nazionale di garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito.

Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei Garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le Organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato nazionale di garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni FIM-FIOM-UILM firmatarie del presente regolamento.

22. Comunicazione della nomina dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed alla locale Organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti. Con le stesse modalità saranno comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

23. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

24. Norma generale

Ai componenti la Commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il Comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della Rappresentanze sindacali aziendali ed ora trasferiti ai componenti le Rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. In via eccezionale, previa richiesta delle Organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse.

Allegato 11 Permessi per cariche sindacali - Lettera di FIM-FIOM-UILM a UNIONMECCANICA

Roma, 13 settembre 1994

Spett.le

UNIONMECCANICA-CONFAPI

Via della Colonna Antonina, 52

00186 ROMA

In merito a quanto previsto dall'art. 35, Disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 - Permessi per cariche sindacali, Vi comunichiamo le modalità di fruizione del monte ore di cui sono titolari FIM-FIOM-UILM:

- FIM-FIOM-UILM stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 settembre 1994 convengono tra di loro di trasferire il 50% delle ore di loro competenza alle Rappresentanze sindacali unitarie;

- il restante 50% è destinato ai componenti dei loro Organismi statutari federali e confederali, territoriali e nazionali. Gli stessi componenti degli Organismi statutari di ciascuna Organizzazione possono avvalersi di un terzo del monte ore a loro disposizione salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM;

- qualora non sia nell'azienda presenza di componenti degli Organismi di cui al 2° comma, il monte ore sarà trasferito alle Rappresentanze sindacali unitarie per la loro attività salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM.

FIM-FIOM-UILM

Nazionali

Allegato 12 Anticipazione indennità infortuni sul lavoro - Lettera a INAIL

Raccomandata R.R.

Spett.le

INAIL

Sede di

Oggetto: Anticipazione dal 1° gennaio 2000 delle indennità per infortuni sul lavoro, prevista dal Protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999 per il rinnovo del c.c.n.l. UNIONMECCANICA-FIM, FIOM, UILM.

Richiesta autorizzazione

La scrivente ditta, con posizione/i assicurativa/e n., a seguito di quanto previsto dal Protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999, di cui si riporta di seguito la norma specifica, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro dal 1° gennaio 2000 di anticipare al lavoratore infortunato le spettanze di competenza di codesto Istituto, che vengono liquidate direttamente all'azienda, con la presente chiede in conformità a quanto previsto dall'art. 70 del T.U. (approvato con [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#)) di essere autorizzata ad effettuare l'anticipazione delle indennità per inabilità temporanea assoluta di competenza di codesto Istituto e che gli assegni, predisposti dall'Istituto stesso per tali indennità, siano intestati e domiciliati presso la scrivente.

In attesa di cortese e positivo riscontro si porgono distinti saluti.

Data

Firma

.....

Testo del Protocollo d'intesa, sottoscritto il 7 luglio 1999, per il rinnovo del c.c.n.l. 13 settembre 1994, relativo all'anticipo delle spettanze a carico dell'INAIL, allegato alla richiesta.

"Per gli infortuni verificatisi successivamente al 1° gennaio 2000, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente all'azienda, fatta salva la nota a verbale dell'art. 14 - Disciplina speciale - Parte prima del c.c.n.l.".

Allegato 13 Verbale costitutivo dell'E.B.M. Ente bilaterale metalmeccanici

(stralcio del verbale di accordo del 15 novembre 2013)

Verbale di accordo

In relazione a quanto stabilito nel contratto nazionale (All. A) sottoscritto tra UNIONMECCANICA-CONFAPI e FIOM-CGIL in data 29 luglio 2013 e al successivo verbale di incontro del 4 ottobre 2013 (Allegato B).

Premesso che:

- a) nel c.c.n.l. UNIONMECCANICA-CONFAPI del 29 luglio 2013 sono stati recepiti gli accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL;
- b) è stato definito con il c.c.n.l. un nuovo articolo "Diritto alle prestazioni della bilateralità" che coinvolge tutte le imprese;
- c) in data 4 ottobre 2013 le parti hanno definito di approfondire i contenuti di detto nuovo articolo in un apposito incontro al fine di tener conto delle specificità del settore metalmeccanico;
- d) le prestazioni previste, di cui ai precedenti punti a) e b), rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che i trattamenti previsti sono vincolanti per tutte le imprese e che le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo, a nessun titolo assorbibile, aggiuntivo pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità;

e) le parti intendono dare immediata e piena attuazione al c.c.n.l. sottoscritto in data 29 luglio 2013;
f) alla data odierna non sono operativi gli Organismi istituiti dagli accordi interconfederali recepiti dal c.c.n.l. e si rende pertanto necessario dare piena applicazione a quanto previsto dal detto nuovo articolo del c.c.n.l., definendo articolazioni e modalità della bilateralità per la durata del c.c.n.l. stesso,

la delegazione di UNIONMECCANICA-CONFAPI

e

la delegazione trattante della FIOM-CGIL

concordano quanto segue.

1. le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
2. di istituire, in applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, l'"Ente Bilaterale Metalmeccanici" (E.B.M.) deputato alla raccolta dei versamenti dovuti dalle imprese in applicazione a quanto previsto dal c.c.n.l. del 29 luglio 2013, fermo restando che le attività previste dalla bilateralità non potranno eccedere le disponibilità finanziarie e dovranno garantire l'equilibrio economico della gestione in ogni singolo esercizio;
3. lo Statuto sottoscritto contestualmente in data odierna per la costituzione del E.B.M. (Allegato C) è parte integrante del presente accordo;
4. a decorrere dalla retribuzione relativa al mese di novembre 2013 i contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità, previsti dal c.c.n.l. UNIONMECCANICA-CONFAPI del 29 luglio 2013, confluiranno all'E.B.M.;
5. di istituire nell'E.B.M., con decorrenza 1° novembre 2013, i fondi di seguito indicati:
 - a) Fondo sicurezza metalmeccanici, gestito da un Organismo paritetico nazionale metalmeccanici (O.P.N.M.) che le parti si impegnano a costituire entro 31 gennaio 2014 e che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:

1) indirizzo e definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza;

2) linee guida per la formazione dei lavoratori, degli R.L.S., degli R.L.S.T. Metalmeccanici, degli R.S.P.P.

Il Fondo sicurezza metalmeccanici è alimentato come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo sicurezza metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private e in particolare con le risorse provenienti dal Fondo ex [art. 52](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. per le quali le parti definiranno in sede tecnica procedure e modalità operative da proporre al Governo e all'INAIL.

Le risorse del Fondo sicurezza metalmeccanici saranno destinate a:

- a) formazione dei lavoratori;
- b) formazione e aggiornamento R.L.S.;
- c) formazione e aggiornamento R.S.P.P.;
- d) funzionamento, formazione e aggiornamento R.L.S.T. Metalmeccanici;
- e) spese di gestione.

In questo contesto le parti, in coerenza con la [circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 29 luglio 2011, n. 20](#) "Attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolte da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi", sin d'ora comunemente definiscono le seguenti attività nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo sicurezza metalmeccanici:

- a) attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione e promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in coerenza con l'[art. 10](#), [D.Lgs. n. 81/2008](#);

b) collaborazione nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti realizzata dalle imprese, in coerenza con l'[art. 37](#), comma 12, [D.Lgs. n. 81/2008](#) e con gli accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e del 25 luglio 2012;

c) programmazione di attività formative in tema di salute e sicurezza dei lavoratori in coerenza con l'[art. 2](#), comma 1, lettera h) del [D.Lgs. n. 276/2003](#) e successive modifiche e integrazioni e con l'[art. 2](#), comma 1, lettera ee) del [D.Lgs. n. 81/2008](#).

L'atto costitutivo e lo Statuto per la costituzione dell'Organismo paritetico nazionale metalmeccanici, che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il 31 gennaio 2014 saranno parte integrante del presente accordo.

2) Fondo sviluppo bilateralità metalmeccanici che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:

a) valorizzare, sostenere e accrescere la formazione dei lavoratori apprendisti metalmeccanici e definirne indirizzi e contenuti;

b) garantire certezza per le imprese ed effettività dei percorsi formativi per i giovani coinvolti nei percorsi di apprendistato.

Il Fondo sviluppo bilateralità metalmeccanici è alimentato come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo sviluppo bilateralità metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Le risorse del Fondo sviluppo bilateralità metalmeccanici saranno destinate e ripartite sia a favore dei costi sostenuti dalle aziende per la formazione degli apprendisti che a sostegno delle spese sostenute dal lavoratore apprendista quali, a titolo meramente esemplificativo, trasporti, pasti, ore di viaggio, ecc.

3) Fondo sostegno al reddito metalmeccanici, quale strumento integrativo degli strumenti previsti per legge che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di individuare, valorizzare, sostenere e accrescere modalità e tipologie di interventi inerenti il sostegno al reddito.

In questo contesto le parti sin d'ora comunemente definiscono, nell'ambito delle risorse raccolte dal Fondo sostegno al reddito metalmeccanici, le seguenti azioni e i seguenti interventi mutualistici:

a) sostegni sia alle imprese che ai lavoratori, finalizzati alla garanzia della copertura in caso di malattia, compresa la tutela dei lavoratori in caso di malattia di lunga durata;

b) sostegno finalizzato a integrare il reddito delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito della assistenza alla non autosufficienza, infortuni gravi, diritto allo studio, maternità;

c) sostegno alla formazione dei delegati sindacali;

d) altre azioni, nell'ambito delle risorse raccolte, a sostegno dell'integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici.

Il Fondo sostegno al reddito metalmeccanici è alimentato come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013.

Inoltre il Fondo sostegno al reddito metalmeccanici è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dal Fondo stesso.

Dichiarazione a verbale FIOM-CGIL

La FIOM-CGIL definisce di destinare al Fondo stesso il 50% della quota versata dalle imprese per assistenza contrattuale, e specificamente quella di competenza delle OO.SS. prevista al punto d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro" del nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità del c.c.n.l. del 29 luglio 2013; di conseguenza il Fondo sostegno al reddito metalmeccanici è alimentato con una ulteriore quota annua pari a 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore (di cui 0,50 euro annui destinati alle attività di sostegno alla formazione dei delegati prevista dal Fondo stesso).

4) Osservatorio della contrattazione e del lavoro del settore metalmeccanico che, in coordinamento con le rispettive realtà territoriali, svolgerà il compito di:

- a) sostenere e sviluppare gli strumenti bilaterali e le relative articolazioni territoriali;
- b) sostenere e sviluppare le attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché la contrattazione territoriale di II livello;
- c) sostenere e sviluppare ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale).

L'Osservatorio della contrattazione e del lavoro del settore metalmeccanico è alimentato, come previsto nel c.c.n.l. del 29 luglio 2013 e con le modifiche previste dalla dichiarazione a verbale della FIOM-CGIL del presente accordo, con quote annue di contributi a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità pari a:

- 8 euro annui (0,66 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui ai precedenti punti a) e b) del presente capitolo.

Dichiarazione a verbale delle parti

Con riferimento alle risorse destinate alle attività di cui ai punti a) e b) del presente capitolo, assolti i costi relativi alle attività della stampa del c.c.n.l. e delle attività bilaterali di sostegno allo sviluppo della contrattazione, le parti comunemente si danno atto della volontà di destinare le residue risorse al Fondo sostegno al reddito metalmeccanici.

- 12 euro annui (1 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore per le attività di cui al precedente punto c) del presente capitolo di cui:

- 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore che, come previsto nella dichiarazione a verbale della FIOM-CGIL del presente accordo, sono destinati al Fondo sostegno al reddito;

- 6 euro annui (0,50 euro mensili x 12 mensilità) per ciascun lavoratore di competenza di UNIONMECCANICA-CONFAPI e destinati per la assistenza contrattuale alle imprese prevista al punto c) del presente capitolo.

Inoltre l'Osservatorio della contrattazione e del lavoro del settore metalmeccanico è alimentato da altre risorse pubbliche o private, ad ogni livello locale, nazionale ed europeo, e destinate alle finalità previste dall'Osservatorio stesso.

Modalità dei versamenti

In applicazione a quanto comunemente definito e al fine di cogliere la specificità del settore metalmeccanico, le parti definiscono articolazioni e modalità dei versamenti della bilateralità e concordano che:

a) il versamento sopra definito avrà cadenza mensile e avverrà a mezzo di convenzioni da sottoscrivere con l'INPS per l'affidamento allo stesso Istituto attraverso la procedura F24/UNIEMENS;

b) nelle more della convenzione, viene comunemente individuato dalle parti che il versamento dovuto dalle imprese venga effettuato tramite bonifico bancario secondo le modalità allegate al presente accordo (Allegato D);

c) il versamento relativo alle 5 mensilità dell'anno 2013, dovuto per il periodo 1° giugno 2013/31 ottobre 2013, andrà effettuato comunque tramite bonifico bancario (con le modalità previste dall'Allegato D) in due rate di pari importo entro il 31 gennaio 2014 ed entro il 31 maggio 2014, quale contributo a carico delle imprese aderenti al sistema della bilateralità come previsto dal c.c.n.l. UNIONMECCANICA del 29 luglio 2013.

Allegato 14 Accordo interconfederale 22 luglio 2009 CONFAPI-CISL-UIL sui Rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza

(Omissis)

Allegato 15 Distribuzione del contratto

Stralcio stesura 3 luglio 2017

Art. 91

(Distribuzione del contratto)

Le aziende, a partire dal mese di giugno 2018 ed entro il mese di ottobre 2018, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Stralcio stesura 26 maggio 2021

Art. 91

(Distribuzione del contratto)

Le aziende, a partire dal mese di dicembre 2021 ed entro il mese di marzo 2022, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Allegato 16 Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003 per le PMI

(Omissis)

Allegato 17 Accordo interconfederale 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia"

(Omissis)

Allegato 18 Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità (in applicazione al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.)

(Omissis)

Allegato 19 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 CONFAPI-CISL-UIL in materia di rappresentanza

(Omissis)

Allegato 20 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 CONFAPI-CGIL-CISL-UIL in materia di modello contrattuale

(Omissis)

Allegato 21 Accordo interconfederale 22 dicembre 2016 apprendistato artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015

(Omissis)

Allegato 22 Accordo interconfederale 23 luglio 2012 in materia di "sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali"

(Omissis)

Allegato 23 Intesa applicativa 28 dicembre 2012 per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali

(Omissis)

Allegato 24 Accordo interconfederale 26 luglio 2016 in materia di detassazione

(Omissis)

Allegato 25 Verbale di accordo

In relazione a quanto stabilito nel c.c.n.l. UNIONMECCANICA CONFAPI e FIOM-CGIL sottoscritto in data 29 luglio 2013, Capitolo VII, art. 53 - Congedi parentali.

Premesso che:

- nel c.c.n.l. UNIONMECCANICA CONFAPI del 29 luglio 2013 sono state recepite le disposizioni previste dall'[art. 1](#), comma 339, della [legge n. 228/2012](#) - fruizione del congedo parentale su base oraria - riguardanti l'adeguamento della normativa nazionale in materia di congedo parentale alla [direttiva 2010/18/UE](#);

- le parti, al fine di definire le modalità di fruizione su base oraria dei congedi parentali, con la nota a verbale di cui all'art. 53 del c.c.n.l. 29 luglio 2013 si sono impegnate a svolgere le necessarie verifiche e che tali verifiche si sono positivamente concluse.

UNIONMECCANICA CONFAPI

e

FIOM-CGIL

concordano quanto segue:

- 1) le premesse fanno parte integrante del presente articolo;
- 2) la fruizione oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile fino a un minimo di due ore, riproporzionate per i rapporti di lavoro part-time;
- 3) la fruizione oraria non potrà essere programmata per un periodo inferiore, nel mese di utilizzo, ad una giornata lavorativa;
- 4) ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva e indicando:
 - a) la durata del periodo richiesto;
 - b) il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo;
 - c) il calendario del frazionamento a ore richiesto nel periodo;

5) nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro e a presentare richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio della fruizione ad ore del congedo parentale;

6) i criteri di calcolo per la determinazione della retribuzione oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile alla singola giornata lavorativa sono i seguenti:

a) stante la frazionabilità massima stabilita in gruppi di due ore e la programmazione di una fruizione minima di otto ore al mese, i criteri restano i medesimi applicati ad oggi nel calcolo dell'indennità dovuta su giornata piena di 8 ore che rappresenta l'ordinaria prestazione lavorativa (lavoro di otto ore giornaliero per cinque giorni la settimana);

b) il monte orario che rientra nelle disponibilità della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore, alle condizioni indicate dal presente accordo, e relativo a sei mesi di congedo verrà effettuato come segue: giorni medi annui $365,25 : 7$ giorni in una settimana = $52,18$ settimane medie annue x 40 ore settimanali = $2.087,20$ ore annue : 12 mesi = $173,93$ ore medie mensili x 6 mesi = 1.044 ore totali di congedo parentale;

c) ogni ora di congedo fruita dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verrà detratta dal monte ore come sopra determinato;

d) il valore economico della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo ($1/173$), della retribuzione media globale mensile riferita alla percentuali di legge;

7) qualora, per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, malattia del bambino e di conseguenza una diversa programmazione delle modalità di utilizzo dei congedi parentali, ricorso agli ammortizzatori sociali, ecc.), l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;

b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

Le parti si danno atto che le disposizioni definite con il presente accordo hanno carattere sperimentale, impegnandosi a recepire eventuali chiarimenti e disposizioni relativi a quanto normato dal presente accordo da parte degli organi competenti.

UNIONMECCANICA CONFAPI

.....

FIOM-CGIL

.....

* * *

Spett. Direzione aziendale

.....

Spett. Direzione INPS

.....

Oggetto: Schema di domanda di congedo parentale frazionato a ore

La/Il sottoscritto/a dipendente dell'azienda in indirizzo chiede di poter usufruire nel periodo dal al del mese di del congedo parentale pari a (numero) giorni anche fruibili a ore.

Firma del dipendente

.....

Lì

Calendario con frazionamento anche a ore del periodo richiesto

	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>
Dalle h alle h							

	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>
Dalle h alle h							

	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>
Dalle h alle h							

	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>
Dalle h alle h							

	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>	<i>Data</i>
Dalle h alle h							

Allegati:

- Certificato di nascita/dichiarazione sostitutiva.

Allegato 26 Accordo sull'Ente bilaterale tra Unionmeccanica e FIM, FIOM e UIL sull'Ente bilaterale dei metalmeccanici per i lavoratori della piccola e media Industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti

In data, 2 ottobre 2017,

UNIONMECCANICA-CONFAPI, e FIM, FIOM e UILM confermano che, con la stipula del c.c.n.l. 3 luglio 2017, la Governance dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici EBM per i lavoratori della piccola e media Industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione d'impianti, sarà esercitata congiuntamente da UNIONMECCANICA-CONFAPI in rappresentanza delle imprese e da FIM FIOM e UILM in rappresentanza dei lavoratori, in base al principio di pariteticità.

A tal fine, concordano il percorso e lo svolgimento di tutti gli atti necessari, con riguardo all'integrazione delle parti istitutive dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici, alle modifiche dello Statuto, al nuovo assetto degli organi di amministrazione nella fase transitoria e all'adozione di quanto necessario per assicurarne l'operatività.

Pertanto, a far data dalla stipula del presente accordo, le parti si attiveranno presso gli organi dell'Ente bilaterale per la definizione di tutte le procedure e degli atti formali necessari nella fase transitoria:

- a definire la nuova composizione del Comitato esecutivo in cui dovranno essere presenti, oltre a tre rappresentanti per le imprese e un rappresentante per ciascuna sigla sindacale FIM, FIOM, UILM con facoltà di nominare un eventuale supplente;

- ad apportare le modifiche necessarie allo Statuto e ai Regolamento dell'Ente bilaterale che recepiscano quanto previsto dal presente accordo e dal c.c.n.l. del 3 luglio 2017.

Le parti convengono altresì di avviare, in osservanza degli adempimenti previsti dal c.c.n.l., procedure elettorali a decorrere dal 1° gennaio 2018 e di svolgere in tempi congrui le elezioni dei componenti dell'Assemblea.

Le modalità di voto saranno definite dalle parti istitutive, successivamente al presente accordo, mediante la predisposizione di un regolamento elettorale che dovrà tenere conto delle esperienze già realizzate nei Fondi negoziali di categoria.

UNIONMECCANICA-CONFAPI e FIM, FIOM e UILM si impegnano, inoltre, a richiedere all'Ente bilaterale dei metalmeccanici di:

1) adottare un codice etico e a realizzare il bilancio sociale assumendo quali valori di riferimento:

- il rispetto e la tutela della dignità e della salute della persona;

- la finalità mutualistica dell'assistenza integrativa;

- l'affermazione dei principi di solidarietà e la promozione della partecipazione dei lavoratori;

- la tutela contrattuale di tutti i lavoratori metalmeccanici e la tutela dei loro familiari in caso di malattia e di maggior bisogno, anche in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali o di mobilità/Naspi;

- la funzione complementare e integrativa della sanità contrattuale rispetto alla sanità pubblica, con un'attenzione all'evoluzione dei bisogni assistenziali, della prevenzione, delle prestazioni e della loro effettività;

2) ad assumere i seguenti riferimenti per ciò che concerne il funzionamento dell'Ente bilaterale dei metalmeccanici e la gestione delle risorse:

- equità, non discriminazione e rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori dell'Ente

- richiedere a fornitori e partner il rispetto dei principi di responsabilità e dei diritti e delle tutele contrattuali dei lavoratori;

- individuare comunemente un organismo di controllo esterno;
- trasparenza della gestione delle risorse, attraverso la pubblicazione dei bilanci e l'adozione del bilancio sociale:
- assicurare i requisiti di onorabilità, integrità e assenza di conflitti di interesse dei componenti degli organismi di amministrazione e controllo;
- rappresentare gli aderenti nei rapporti con enti e istituzioni;
- fornire la massima informazione agli aderenti sulle attività del fondo, promuovere le iniziative utili per il coinvolgimento degli aderenti e per lo sviluppo delle attività;
- garantire una stretta cooperazione tra le parti istitutive e gli organi del fondo per assicurare la coerenza tra gestione e indirizzi strategici, segnalando alle parti istitutive eventuali problemi e criticità al fine di individuare le opportune soluzioni.

Allegato 27 Verbale di intesa 9 aprile 2018 sulle linee guida per l'applicazione della banca ore solidale

Unionmeccanica e FIM, FIOM, UILM, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'[articolo 24](#) del [D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151](#), hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

Linee guida per l'applicazione della banca delle ore solidale

1. La banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonate in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.
2. L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.S.U. o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla privacy.
3. L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della Banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.
4. Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
5. Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.
6. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione saranno applicate sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.
7. Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:
 - le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
 - il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i P.a.r. accantonati in conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
 - l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
 - i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
 - le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
 - l'eventuale proroga dell'istituto;

- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruiti; in mancanza di regolamentazione aziendale, gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Allegato 28 Dichiarazione comune di FIM-FIOM-UILM a Unionmeccanica-CONFAPI 9 aprile 2018 relativa alle regole per l'elezione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende, in coerenza con l'accordo interconfederale del 20 settembre 2011

REGOLE PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)

Art. 1

(Costituzione)

In tutte le unità produttive è eletto il/i Rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

Art. 2

(Durata)

Gli R.L.S. durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della R.S.U. i Rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3

(Compiti)

I compiti sono quelli definiti dall'[art. 50](#) del [decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modificazioni, e dal c.c.n.l.

Art. 4

(Numero dei componenti)

Unità produttive fino a 15 dipendenti

1 R.L.S. eletto dai lavoratori al loro interno.

Unità produttive oltre i 15 dipendenti

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli R.L.S. da eleggere sono almeno:

1 R.L.S.	da 1 a 200 addetti
3 R.L.S.	da 201 a 1.000 addetti
6 R.L.S.	oltre 1.000 addetti

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la R.S.U. sia pari a 3 componenti, i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due R.L.S. tra i componenti la R.S.U., cui si aggiunge un Rappresentante per la sicurezza, non R.S.U., eletto con le medesime modalità.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dall'accordo interconfederale del 20 settembre 2011 gli R.L.S. saranno individuati tra i componenti la R.S.U.

Art. 5

(Monte ore)

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50](#) del [D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81](#) e successive modificazioni i permessi per ogni R.L.S. sono almeno pari a:

Fino a 5 dipendenti	12 ore
Da 6 a 15 dipendenti	30 ore
Da 16 a 49 dipendenti	40 ore
Da 50 a 100 dipendenti	50 ore
Da 101 a 300 dipendenti	70 ore
Da 301 a 1.000 dipendenti	72 ore
OLTRE 1.000 dipendenti	76 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'[art. 50](#) citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6

(Candidati)

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari Collegi per la elezione della R.S.U.

Art. 7

(Elezioni)

Le elezioni per la R.S.U. e R.L.S. si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

a) per la R.S.U. possono essere previsti più collegi elettorali, per gli R.L.S. il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;

b) per essere eletti R.L.S. è necessario essere eletti R.S.U., salvo i casi in cui il R.L.S. è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 R.S.U., e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento); il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8

(Operazioni di scrutinio)

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto R.S.U. con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto R.L.S.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della R.S.U., gli R.L.S. saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti R.L.S., con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista R.L.S., i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella R.S.U., salvo quanto previsto dal precedente art. 7, lettera b).

Art. 9

(Sostituzioni)

Nei casi di decadenza da singolo R.S.U., viene meno la carica R.L.S. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli R.S.U. in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni R.L.S. seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle R.S.U.

Il presente Regolamento decorre dal 1° maggio 2018.

Allegato 29 Intesa 20 dicembre 2018 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

CONFAPI e CGIL, CISL e UIL

Preso atto dell'accordo delle parti sociali europee (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC/CES) siglato il 26 aprile 2007 dal titolo "Framework Agreement on Harassment and Violence at Work", considerato che l'accordo si riferisce, tra gli altri, anche alle realtà lavorative che hanno a riferimento, in qualità di Associazioni/Organizzazioni di rappresentanza, rispettivamente la CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, è volontà delle parti attuare (ai sensi del punto 5) quanto previsto nell'articolato (facendo propria la traduzione del 25 gennaio 2016 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" Allegato A di quest'intesa).

Pertanto, CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, intendendo applicare fattivamente quanto previsto, ritengono opportuno far già parte di questa intesa il modello di dichiarazione (ai sensi del punto 4), ribadendo che:

- ogni atto, prassi comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- è riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;
- gli atti, le prassi e/o i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia stata rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza;
- è necessario che vengano definite congiuntamente procedure minime da mettere in atto nel contesto lavorativo, qualora si verificano dei casi, ma anche interventi di prevenzione finalizzati ad aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, delle lavoratrici, dei lavoratori e dei loro Rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (ai sensi del punto 2) CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, credendo fortemente nei valori espressi in quest'intesa, ancor più considerato il tema in oggetto, s'impegnano a darne un'ampia diffusione, a promuoverne l'applicazione, a partire dalla dichiarazione (Allegato B) e da quanto in essa indicato all'interno delle diverse unità produttive.

Inoltre, si impegnano a che vengano realizzati nelle realtà lavorative che hanno a riferimento le parti che siglano questa Intesa, interventi e/o materiale info-formativi finalizzati ad aumentare la conoscenza del tema delle molestie e violenza sul lavoro da parte di tutta la popolazione lavorativa, a partire dalle figure apicali, coinvolgendo i ruoli preposti alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro (R.S.P.P., MC (ove previsto); R.L.S.), anche attraverso la diffusione di specifiche buone prassi sui temi del contrasto alle discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome ulteriori procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'accordo.

Allegato 30 Bozza - Dichiarazione sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

L'azienda, nella quale è stato individuato il datore di lavoro nella persona di ritiene inaccettabile e contrario ai principi etici perseguiti, a partire dal ritenere che la dignità degli individui non può essere mai violata, qualunque atto o comportamento che si configurino come molestie o violenza nel luogo di lavoro, come definite nell'Intesa nazionale tra CONFAPI e CGIL, CISL e UIL, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno intraprese.

Per molestie o violenza nei luoghi di lavoro si stabilisce che: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre che qualunque atto, prassi e/o comportamento che si configuri in molestie o violenza sul lavoro deve essere denunciata al pari di qualsiasi atteggiamento, atto e/o comportamento che violi la dignità. Sono oggetto della presente dichiarazione tutti gli episodi o le prassi qui richiamate che si verificano in occasione di lavoro.

Ricorda che nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettato ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'accordo dell'accordo del 20 dicembre 2018.

Firma del datore di lavoro

.....

Allegato 31 Accordo di modifiche all'accordo interconfederale CGIL, CISL UIL e CONFAPI sulla rappresentanza del 26 luglio 2016

Addi, 23 settembre 2019

tra

CONFAPI

e

CGIL, CISL, UIL

Premesso che:

- l'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 aveva affidato alcune delle funzioni fondamentali per la misurazione della rappresentanza al CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro);
- occorre individuare altri soggetti ai quali affidare le funzioni che l'accordo interconfederale aveva assegnato al CNEL, per favorire l'effettiva applicazione dell'accordo;
- appare, inoltre, opportuno individuare soluzioni che rendano più agevole la raccolta e la ponderazione del dato elettorale e del dato degli iscritti al fine di facilitare le relative operazioni;
- con l'occasione, le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno definire ulteriori modalità operative relative alla Parte prima di tale accordo,

Tutto ciò premesso,

convengono che:

1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

2) Le funzioni attribuite al CNEL, dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016, in ordine alla raccolta del dato elettorale ed alla sua ponderazione con il dato associativo sono trasferite all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale).

3) A far data dall'anno 2020, la raccolta del dato relativo ai consensi ottenuti dalle singole Organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica avverrà fino alla data del 10 dicembre di ogni anno.

Pertanto, ferme restando le regole contenute nell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 sulle operazioni di raccolta e elaborazione del dato elettorale, quest'ultimo sarà desunto dai verbali delle elezioni delle R.S.U. pervenuti al Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in qualità di Presidente del Comitato provinciale dei garanti, entro il 20 gennaio dell'anno successivo. Le operazioni di verifica ed elaborazione dovranno essere terminate entro il 31 gennaio ed entro la stessa data il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro comunica, tramite PEC, a tutte le Organizzazioni sindacali interessate il risultato finale della raccolta del dato elettorale; trascorsi 10 giorni di calendario il Capo dell'Ispettorato territoriale del lavoro invia i dati all'INPS per il tramite dell'apposito programma informatico.

4) Per quanto attiene alla raccolta del dato degli iscritti, previa apposita Convenzione con l'INPS, le Organizzazioni sindacali, sulla base delle comunicazioni trasmesse dall'INPS effettuano ogni opportuna verifica, entro e non oltre 30 giorni dall'invio del dato, anche avvalendosi della collaborazione delle Associazioni datoriali territorialmente competenti. La raccolta del dato degli iscritti, per ogni anno, si deve intendere conclusa con l'invio dell'UniEmens relativo al mese di dicembre dello stesso anno.

5) Entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la raccolta dei dati, l'INPS provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo secondo le modalità convenute nell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

6) Effettuata la ponderazione, entro la fine del mese di maggio, l'INPS comunica via PEC il dato della rappresentanza relativo, rispettivamente, a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria o aderente all'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

7) Entro il mese di giugno, le eventuali osservazioni da parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie o aderenti all'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016 saranno comunicate al Comitato di gestione di cui al punto 8. Le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 si impegnano a redigere un apposito regolamento volto a definire le funzioni di tale Comitato, il quale opererà senza oneri economici. Tale regolamento dovrà definire anche le procedure utili a permettere a ogni singola Organizzazione, firmatarie o aderenti all'accordo interconfederale 26 luglio 2016, di presentare istanze al suddetto Comitato aventi ad oggetto anche il dato finale della rappresentanza, così come risultante a seguito della ponderazione tra dato associativo e dato elettorale effettuata dall'INPS.

8) Il Comitato di gestione sarà presieduto da un rappresentante del Ministero del lavoro e sarà composto, oltre che da due rappresentanti del sistema di rappresentanza di CONFAPI, da tutte le Organizzazioni sindacali che raggiungano la soglia del 5% della rappresentanza, ai sensi dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016, sulla base dell'ultimo dato della rappresentanza certificato, in almeno 3 contratti nazionali, di cui almeno 2 rientranti tra quelli che risultano tra i primi dieci per platea di lavoratori interessati, tra quelli sottoscritti dal sistema di rappresentanza di CONFAPI, come individuati in esecuzione dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 e della relativa Convenzione che sarà stipulata con INPS e INL.

9) Il Comitato, entro il mese di luglio, provvederà a convocare le categorie delle Organizzazioni sindacali che hanno firmato e/o aderito all'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 e successive modifiche, e a proclamare il risultato annuale della misurazione e certificazione della rappresentanza per ogni singolo contratto collettivo nazionale censito, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016. Tale certificazione sarà oggetto di un apposito verbale che dovrà

essere sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali che rappresentino, congiuntamente o disgiuntamente, almeno il 60% della rappresentanza, per ciascun contratto, nonché dai due rappresentanti del sistema di rappresentanza di CONFAPI e dal Presidente del Comitato.

10) Le parti stabiliscono che i comitati dei garanti sono tenuti a raccogliere anche i verbali delle elezioni R.S.U. provenienti da aziende che, pur non essendo formalmente associate a CONFAPI, hanno ottemperato alla comunicazione all'INPS delle deleghe sindacali attraverso gli UniEmens mensili. Sarà onere delle Organizzazioni sindacali dimostrare il rispetto della condizione di cui al periodo precedente.

11) In fase di prima applicazione, e in via sperimentale, in attesa della prima vera e propria certificazione del dato sulla rappresentanza, che avverrà nel corso dell'anno 2021, le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 convengono che il dato degli iscritti, raccolto in relazione all'anno 2020, e il dato dei voti delle elezioni delle R.S.U., relativo al triennio 10 dicembre 2020-10 dicembre 2017 potranno essere anche utilizzati per verificare le problematiche applicative dell'accordo, e costituiranno dati di riferimento per la futura implementazione dell'accordo.

12) Che in ogni caso, esclusivamente per certificare il primo vero e proprio dato ponderato sulla rappresentanza, secondo quanto stabilito al punto 8, calcolato sia in base al dato degli iscritti raccolto nel 2020 che al dato delle elezioni delle R.S.U. validamente in carica al 10 dicembre 2020 (e per il triennio antecedente), parteciperanno alla sessione di lavoro del Comitato di gestione, che si svolgerà nel 2021, le Organizzazioni firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016.

13) Che, al fine di consentire una certificazione utile del dato relativo alla rappresentanza delle singole Organizzazioni di categoria rispetto al contratto collettivo nazionale di pertinenza, il Comitato di gestione di cui al punto 8 potrà procedere alla certificazione solo nel caso in cui il dato relativo agli iscritti sia stato raccolto con la partecipazione di un numero di imprese che risultano avere alle proprie dipendenze la metà dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro. Il numero complessivo dei lavoratori che vedono regolato il loro rapporto di lavoro dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro viene determinato sulla base delle informazioni fornite dall'INPS, relativamente alla media annuale dei lavoratori risultante nell'anno antecedente.

Ove la certificazione fosse effettuata il Comitato di gestione provvederà ad informare tutte le Organizzazioni sindacali interessate.

14) Le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, per un ordinato svolgimento delle operazioni di raccolta dei dati, le adesioni all'accordo interconfederale, per essere utilmente prese in considerazione dovranno pervenire a CONFAPI entro il mese di settembre dell'anno precedente a quello della misurazione.

15) Le parti firmatarie dell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 ritengono opportuno stabilire che, nel caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse ovvero di parità delle preferenze di ciascuno dei due candidati, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero complessivo delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito, in prima battuta, secondo l'ordine di presentazione delle liste; qualora le liste risultino presentate contemporaneamente, il seggio viene attribuito al candidato più anziano; infine, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

Col termine "anzianità" deve essere intesa prioritariamente quella di servizio presso l'unità produttiva per la quale si svolgono le elezioni.

CONFAPI

.....

CGIL

.....

CISL

.....

Allegato 32 Verbale di intesa 29 luglio 2019 sulla formazione professionale

Unionmeccanica, unitamente a FIM, FIOM e UILM ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle imprese e dei lavoratori in una prospettiva strategica che intende diffondere la cultura della formazione e incentivare l'aggiornamento, il perfezionamento e lo sviluppo delle conoscenze e competenze professionali. Ciò risulta ancor più importante per affrontare le profonde trasformazioni dei processi produttivi derivanti dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative.

A tal fine le parti hanno introdotto un diritto alla formazione continua così come disciplinato dall'art. 61 - Formazione continua - del c.c.n.l. per le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa ed alla installazioni di impianti (di seguito anche "c.c.n.l.") sottoscritto in data 3 luglio 2017 tra Unionmeccanica e FIM, FIOM e UILM.

Per rendere effettivo questo diritto le parti riconoscono l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività dell'impresa e la professionalità delle lavoratrici e lavoratori. A tal fine assume rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione della formazione intrapresa, per il quale risulta determinante la registrazione della formazione effettuata (Allegato 1).

La Commissione nazionale per la formazione professionale, costituita ai sensi del punto l) del Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica disciplinata dal c.c.n.l., ha individuato le azioni da sviluppare per incentivare l'attuazione del diritto alla formazione continua ed in particolare ha condiviso, a fini orientativi ed esemplificativi, le aree tematiche ritenute prioritarie per la formazione nei settori al cui si applica il c.c.n.l.

Le aree tematiche (Allegato 2) sono state individuate a partire dall'analisi delle esigenze formative dei territori.

Le aree tematiche e i percorsi formativi sono da considerarsi indicativi e non prescrittivi e sono articolati con l'obiettivo di favorire la predisposizione di iniziative dettagliate e funzionali allo sviluppo delle competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche e gestionali, sulla base del fabbisogno aziendale e territoriale. Tali competenze potranno essere sviluppate attraverso l'utilizzo di tutte le modalità di erogazione della formazione, in relazione alle caratteristiche delle lavoratrici e lavoratori coinvolti, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, formazione in: aula, corsi interni o esterni all'azienda, autoapprendimento con FAD, E-learning, partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda, Coaching, Action Learning, affiancamento, Training on the Job.

Le parti si danno reciprocamente atto che le indicazioni della presente intesa rappresentano uno strumento di orientamento a supporto sia dell'analisi del fabbisogno, sia del coinvolgimento di tutti i lavoratori e saranno aggiornate in funzione delle esperienze che si realizzeranno, dell'evoluzione e dell'innovazione tecnologica, del processo produttivo e del lavoro.

Le parti concordano che l'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione della presente intesa è domanda anche alle Commissioni territoriali per la formazione professionale.

Registrazione individuale della formazione continua

<i>Nome e Cognome</i>		<i>Codice lavoratore</i>	
<i>Intervento formativo/ fornitore</i>	<i>Durata in ore/periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	

	<p>..... ore</p> <p>Data</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, Workshop <input type="checkbox"/> Action Learnin	<p>Firma lavoratore</p> <p>.....</p> <p>Firma referente aziendale</p> <p>.....</p>
	<p>..... ore</p> <p>Data</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, Workshop <input type="checkbox"/> Action Learnin	<p>Firma lavoratore</p> <p>.....</p> <p>Firma referente aziendale</p> <p>.....</p>
	<p>..... ore</p> <p>Data</p> <p>.....</p>	<input type="checkbox"/> Aula interna all'azienda <input type="checkbox"/> aula esterna all'azienda <input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> FAD <input type="checkbox"/> Coaching <input type="checkbox"/> Testimonianze <input type="checkbox"/> Convegni, seminari, Workshop <input type="checkbox"/> Action Learnin	<p>Firma lavoratore</p> <p>.....</p> <p>Firma referente aziendale</p> <p>.....</p>
	<p>Totale ore</p> <p>.....</p>		

La presente scheda individuale di tracciabilità della formazione andrà replicata fino a concorrenza del monte ore formativo individuale.

<i>Competenze chiave</i>	<i>Aree tematiche</i>	<i>Argomenti</i>
Competenze trasversali	Area Soft skills	Public Speaking Leadership Gestione del tempo Team Working e team building Negoziazione e gestione dei conflitti Problem Solving e decisione making Lean Thinking

		<p>Formare i formatori</p> <p>Comunicazione digitale (utilizzo social, Web Analytics, elaborazioni e presentazioni grafiche, ecc.)</p> <p>La consapevolezza del ruolo e lo sviluppo delle competenze</p> <p>La gestione del denaro</p> <p>Interculturalità</p> <p>Conoscere il c.c.n.l.</p> <p>Conoscere la busta paga</p> <p>.....</p>
	Area informatica	<p>Programmi di videoscrittura</p> <p>Foglio elettronico</p> <p>Presentazioni</p> <p>Programmi di posta elettronica</p> <p>Database</p> <p>Project management per l'ICT</p> <p>Alfabetizzazione digitale (anche ai fini della fruizione degli istituti contrattuali: Ebm, Ebm Salute e Welfare contrattuale)</p> <p>.....</p>
Competenze linguistiche	Area lingue straniere	<p>Base, intermedio, avanzato, business</p> <p>Comunicazione di base in lingua italiana per stranieri</p> <p>.....</p>
Competenze digitali	Area Industria 4.0	<p>Tecnologie a servizio dell'Industria 4.0</p> <p>Introduzione alla tecnologia additiva (Stampa 3D)</p> <p>Big Data Analysis</p> <p>Cyber Security</p> <p>Come gestire la manutenzione</p> <p>Linguaggi di programmazione</p> <p>.....</p>
Competenze tecniche	Area Produzione	<p>Progettazione integrata CAD-CAM</p> <p>Lettura del disegno tecnico</p> <p>Lettura del disegno elettrico</p> <p>Programmazione dei controlli numerici (PLC, MU, CNC, ecc.)</p> <p>Elettronica</p> <p>Elettrotecnica</p> <p>Oleodinamica</p> <p>Pneumatica</p> <p>Tecniche di produzione (Metrologia, lettura schemi elettrici, processi di saldatura, movimentazioni materiali, controlli non distruttivi, ecc.)</p> <p>Gestione tecnica e normativa di un cantiere</p> <p>Programmazione della produzione</p> <p>Approccio alla manutenzione preventiva e predittiva</p> <p>Organizzazione del posto di lavoro (5S, ergonomia, ecc.)</p> <p>Impianti elettrici - gestione e manutenzione</p>

		<p>Impianti termoidraulici - gestione e manutenzione</p> <p>Normativa tecnica di settore</p> <p>La gestione dell'energia e le fonti rinnovabili</p> <p>.....</p>
Competenze gestionali	Area contabilità e finanza	<p>Strumenti e tecniche di analisi di bilancio</p> <p>Costruzione del budget</p> <p>Redazione del piano finanziario</p> <p>Pagamenti internazionali</p> <p>Fiscalità internazionali</p> <p>Bilancio per non addetti</p> <p>.....</p>
	Area amministrazione	<p>Paghe e contributi</p> <p>Controllo di gestione</p> <p>Project e risk management</p> <p>Adempimenti fiscali</p> <p>Adempimenti doganali</p> <p>Privacy e GDPR</p> <p>Strumenti e tecniche dei processi formativi</p> <p>Welfare aziendale</p> <p>.....</p>
	Area marketing e vendite	<p>Gestire la relazione di vendita con efficacia</p> <p>Customer care e assistenza post vendita</p> <p>La gestione dei clienti attraverso piattaforme CRM</p> <p>Social media marketing</p> <p>Strumenti e tecniche SEO-SEM.</p> <p>.....</p>
	Area qualità e ambiente	<p>Direttiva macchine</p> <p>Gestione del sistema della qualità (ISO 9001-2015; ISO 14001; ISO 45001; IAF 16949, ecc.)</p> <p>Cultura della qualità e i costi della non qualità</p> <p>.....</p>
	Area produzione	<p>Approccio alla Lean Production</p> <p>Approccio alla gestione Supply Chain</p> <p>Gestione delle merci (aree magazzino, aree di produzione)</p> <p>Visual management</p> <p>Change Management</p> <p>Il ruolo del capo intermedio</p> <p>.....</p>

Allegato 33 Verbale di intesa

Unionmeccanica e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL condividono l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed il miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

Le parti hanno quindi condiviso le linee-guida allegate al presente verbale di intesa da intendersi come strumenti di indirizzo e orientamento per favorire la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti dal comma 11 dell'art. 67 - Capitolo ottavo del c.c.n.l. (Allegato 1).

Le parti avvieranno un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle linee-guida, di cui all'Allegato 1, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

Le parti sono impegnate, altresì, a proseguire le attività lungo le direttrici indicate nel c.c.n.l. focalizzando l'attenzione sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di linee-guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali e individuazione di specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Allegato 1

Linee-guida break formativi

1.1. I break formativi

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e R.L.S., svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 dell'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 in applicazione dell'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#)) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e ss.mm.ii."

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

L'erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del R.L.S. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, R.S.P.P. e R.L.S., anche congiuntamente.

1.2. Break formativo con valenza di aggiornamento ex [D.Lgs. n. 81/2008](#)

L'R.S.P.P. progetta la formazione dei lavoratori ([art. 33](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#)) e consulta preventivamente il R.L.S. in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi ([art. 50](#), comma 1, lett. d) del [D.Lgs. n. 81/2008](#)) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità ([art. 50](#), comma 1, lett. m), [D.Lgs. n. 81/2008](#)). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'Organismo paritetico competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex [art. 37](#) del [D.Lgs. n. 81/2008](#)), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
- Definizione degli obiettivi.
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento, ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e del R.L.S.
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il formatore (anche l'R.S.P.P.), coadiuvato dal preposto e dall'R.L.S., può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo).
- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni.
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio, ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito.
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita).
- Il formatore (anche l'R.S.P.P.) e il preposto e l'R.S.L. infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita.
- Il formatore (anche l'R.S.P.P.) e il preposto e l'R.S.L. svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive.

- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale).

1.3. break formativi senza valenza di aggiornamento ex [D.Lgs. n. 81/2008](#)

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge.
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'Organismo paritetico competente.
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#). È consigliabile una registrazione del break in altra forma.

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di R.S.P.P., R.L.S. e preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:

- Facilitazione del lavoro di gruppo.
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata, ecc. poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro.
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori.
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande.
- Concretezza: a diretto contatto con il rischio/alta percezione/motivazione.
- Proposta di eventuali soluzioni alternative.
- Condivisioni di emozioni.
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva.
- Segnalazione di "quasi infortuni" e comportamenti insicuri.
- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione.
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo.
- Presidio da parte dell'R.S.P.P.
- Ruolo attivo del preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione).
- Partecipazione attiva dell'R.L.S. (osservazioni, proposte).
- Collaborazione con l'Organismo paritetico competente.
- Utile per l'aggiornamento del DVR.

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