ANCPL-LEGACOOP | FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE | AGCI - PL

FIM-CISL | FIOM-CGIL | UILM-UIL

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

ADDETTI ALLE AZIENDE COOPERATIVE METALMECCANICHE

13 Maggio 2013

Oggi, 13 maggio 2013 in Roma

tra

L'AGCI - Produzione e Lavoro (AGCI PL); rappresentata dal Presidente Olga Eugenia Pegoraro, dal Responsabile del Settore Nicola Ascalone, con l'assistenza di Filippo Turi direttore dell'Associazione Generale delle Cooperative Italiane (AGCI);

l'Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro – Legacoop (ANCPL/Legacoop); rappresentata dal Presidente Carlo Zini, dal Consigliere delegato Rossano Rimelli, dal Responsabile delle Relazioni Industriali Renato Verri, con l'assistenza di Carlo Marignani, responsabile delle Relazioni Industriali di Legacoop e dalla delegazione trattante composta dai sigg. Catia Allegretti, Mauro Berantelli, Luciana Bovelacci, Giuliana Casadei, Silvano Cavazzoni, Olmo Gazzarri, Nino Gualandi, Alberto Liverani, Franco Mognato, Catia Ridolfi;

La FERDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE; rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi, dalla delegazione trattante composta dai sigg. Antonio Amato, Matteo Bessi, Andrea Gioeni, con l' assistenza del Responsabile del Servizio Sindacale della Confederazione Cooperative Italiane dott.ssa Sabina Valentini;

e

la Federazione italiana metalmeccanici FIM – Cisl rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Farina e dai segretari nazionali Marco Bentivogli, Gian Franco Gasbarro, Alberto Monticco, Anna Trovò, Ferdinando Uliano, e da una delegazione composta da Nicola Alberta, Gianni Alioti, Rino Barca, Leonardo Bertolucci, Anrea Bellisai, Vito Bianchino, Augusto Bisegna, Leonardo Burmo, Liliana Cacciapuoti, Giovanni Caruso, Claudio Chiarle, Enrico Civillini, Giovanni Di Sero, Giovanni Garofalo, Maurizio Geron, Antonello Gisotti, Vittorio Guida, Rosario Iaccarino, Riccardo Mascolo, Gianfranco Michetti, Marzia Montebugnoli, Massimiliano Nobis, Reno Ostili, Cosimo Panarelli, Sandro Pasotti, Salvatore Piciurro, Adolfo Pierotti, Cristiano Pizzo, Gianluigi Redaelli, Tiziano Roncone, Antonello Sansone, Antonio Spinelli, Giuseppe Terracciano, Marco Tesi, Laura Valgiovio, Salvatore Varone, Claudio Voltolini, Michele Zanocco, Giancarlo Zanoletti; assistita dalla Segreteria della CISL;

la Federazione impiegati operai metallurgici FIOM – CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Landini e dalla delegazione trattante composta da Bruno Papignani, Alfonso Marcopoli, Enrico Pagnoni, Stefano Pedini, Luigi Barbieri, Luca Lancini, Primo Sacchetti, Nando Siena, Sergio Guaitolini, Luisa Pietrini;

La Uilm - Unione italiana lavoratori metalmeccanici - rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Luca Maria Colonna, Giovanni Contento, Mario Ghini, Eros Panicali, Roberto Toigo, e da una delegazione composta da Gian Martino Amadio, Alessandro Andreatta, Antonio Apa, Carlo Biasin, Santo Biondo, Franco Busto, Massimo Cerri, Susanna Costa, Antonio Di Pardo, Gianluca Ficco, Fabrizio Fiorito, Guglielmo Gambardella, Franco Giangrande, Vincenzo Gentilucci, Giuliano Gritti, Michele Lombardo, Nicola Manzi, Nicola Pasini, Maurizio Peverati, Vicenzo Renda, Chiara Romanazzi, Pino Russo, Giovanni Sgambati, Antonio Talò, Ezio Tesan, Vicenzo Tortorelli, Daniele Valentini, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Roberto Zaami, Luigi Zanini, e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi; assistita dalla Segreteria della UIL;

è stato stipulato il seguente contratto nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende cooperative industriali metalmeccaniche associate all'Ancpl, alla Federlavoro e Servizi e all'Agci-PL.

PREMESSA

A) Il presente Ccnl si inserisce in un quadro di rafforzamento e sviluppo delle esperienze positive già maturate nel rapporto fra Oo.Ss. e Movimento cooperativo nella direzione di relazioni industriali partecipative, il cui consolidamento ha trovato espressione prima nel «Protocollo nazionale di relazioni industriali» del 5 aprile 1990, poi nel «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993 fra Governo e parti sociali e dai successivi accordi interconfederali sottoscritti.

Per quanto di sua competenza, il presente contratto di lavoro di settore intende realizzare precise finalità e indirizzi in tema di relazioni industriali:

- attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro, ai diversi livelli e con diversi strumenti, mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppo e piena valorizzazione delle opportunità offerte dalle risorse umane.

A questi fini le parti s'impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale cooperativo 13 settembre 1994, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali contenuto nel presente Ccnl si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 del citato Accordo interconfederale 13 settembre 1994, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro regole prefissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, le norme generali, interconfederali, di settore e aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni cooperative sono impegnate ad adoperarsi per la loro osservanza da parte delle aziende associate. Le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto compiutamente definito dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

B) Le organizzazioni firmatarie, ferma restando la reciproca autonomia, nel quadro di un mutuo riconoscimento degli obiettivi di competitività economica da una parte e di rispetto dei diritti

individuali e sindacali dall'altra, riconoscono la necessità di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato globale.

La globalizzazione dei mercati e il pressante ritmo dell'innovazione tecnologica, impongono alle imprese cooperative la ricerca costante di vantaggi competitivi, consapevoli che il rispetto dei vincoli di competitività e di efficienza nonché la valorizzazione del lavoro, rappresentano l'unica via possibile per la cooperazione per esprimere e rafforzare i suoi tratti distintivi e peculiari.

Tali obiettivi vanno pertanto perseguiti anche attraverso la ricerca di nuovi modelli organizzativi che vedano nella partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori un momento imprescindibile.

C) Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre agli obiettivi economici, confermando i principi di mutualità, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

In specifico i soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Ferme restando pertanto le prerogative statutarie delle cooperative e le delibere delle assemblee sociali, le parti convengono che, per quanto attiene il trattamento economico complessivo, ivi compresi gli istituti normativi con effetti economici, dei soci lavoratori nelle cooperative del settore, si faccia riferimento a quanto previsto dal presente Ccnl.

Fatte salve queste premesse, le organizzazioni firmatarie s'impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative permettano una più giusta valorizzazione dell'impresa cooperativa attraverso un rinnovato ruolo del socio-lavoratore, accrescendone le responsabilità e le forme di effettiva gestione e controllo.

Le organizzazioni firmatarie s'impegnano inoltre nei confronti dei lavoratori occupati, dei soggetti esterni e delle generazioni future, ad adoperarsi per un'applicazione efficace del principio della

«porta aperta», e ciò nel rispetto delle autonome responsabilità degli organismi sociali delle cooperative.

D) La cooperazione, per realizzare gli obiettivi sociali e di sviluppo, deve promuovere il coinvolgimento attivo e responsabile dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.
La partecipazione professionale ai diversi livelli, se coniugata con l'organizzazione efficace ed efficiente dei diversi ruoli aziendali, è per l'impresa condizione di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.
Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore proprio dell'impresa cooperativa che ha nell'autogoverno dei soci e nella partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici i perni essenziali del suo esercizio.
Nel quadro di una comune concezione dei valori di democrazia industriale, le parti stipulanti, ferme restando le specifiche autonomie e responsabilità, nonché le peculiarità delle imprese cooperative, si sentono impegnate a favorire, nelle aziende del settore, forme di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi di sviluppo aziendale. In tale senso si individueranno idonei strumenti e procedure.

E) Con riferimento al Protocollo del 23 luglio 1993, le parti si impegnano a sviluppare intese aziendali che determinino il salario aziendale (premio di risultato) correlato al raggiungimento di obiettivi conseguiti nella realizzazione di programmi concordati di produttività, qualità e redditività della impresa e, ove convenuto, dei suoi reparti.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

a) agli stabilimenti appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione dei metalli, alle costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza e alla fabbricazione di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggior quantità di lavoro;

b) alle imprese tradizionalmente considerate affini a quelle metalmeccaniche.

Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti

Le parti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.=La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le associazioni cooperative e i sindacati stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine, in un sistema tra Osservatorio nazionale e Commissioni paritetiche.

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

Essi si potranno avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dell'attività e del contributo della specifica sezione per il settore metalmeccanico, di Coopform.

Su richiesta del sistema dell'Osservatorio e delle Commissioni, la specifica sezione di Coopform potrà realizzare alcune iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie e argomenti individuati di comune accordo tra le parti.

Articolo 1 - Osservatorio nazionale

Le parti convengono di definire, entro sei mesi dalla stipula del presente Ccnl e in apposito incontro, le modalità costitutive e operative della specifica sezione per il settore metalmeccanico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla Cooperazione previsto dal Titolo 5 del Protocollo di relazioni industriali tra Centrali cooperative e Oo.Ss. del 5 aprile 1990.

Le tematiche oggetto dei lavori della suddetta sezione dell'Osservatorio saranno, indicativamente, le seguenti:

1. situazione e prospettive economico-sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con specifico riferimento ai temi riguardanti le tendenze economiche, produttive e sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con particolare riferimento alla struttura e all'andamento dell'occupazione, della produzione, alle dinamiche retributive e agli andamenti degli orari di fatto nonché ad altri temi rilevanti e condivisi.
2. Sviluppo industriale. Area tematica dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore e alle misure di politica industriale che possono favorirlo, con particolare riferimento al Mezzogiorno, nonché di altri temi rilevanti condivisi.
3. Evoluzione della struttura organizzativa della impresa cooperativa metalmeccanica.

4. Andamento e prospettive della formazione professionale.
5. Stato e iniziative della pari opportunità.
6. Valutazione sulla diffusione del premio di risultato, analisi degli indicatori utilizzati per la sua predisposizione, nonché la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.
7. Tali dati, laddove possibile, verranno elaborati in termini disaggregati per le Regioni ad insediamento cooperativo più significativo.
8. Salute e sicurezza. La presente area tematica, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, sarà dedicata al monitoraggio e all'analisi dell'andamento e delle tipologie degli infortuni sul lavoro mediante l'utilizzo di statistiche nazionali ed europee.

   Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti e iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.
9. Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo. La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio e all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa. Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato e all'evoluzione del Dialogo sociale europeo.

Qualora che ne ravvisino la necessità le parti si faranno promotrici di un tavolo di confronto, coinvolgente anche le rispettive parti confederali, al fine di definire le iniziative utili a favorire nuovi insediamenti cooperativi, in particolare nelle aree di alta disoccupazione.

Le parti promuoveranno, ogni due anni, un convegno nazionale al fine di focalizzare gli aspetti di maggior attualità ed interesse del settore, anche in rapporto allo sviluppo delle relazioni sindacali e al coinvolgimento, per le specifiche tematiche, di tutti i soggetti istituzionali.
Le parti definiranno, nella sezione dell'Osservatorio nazionale, gli argomenti da trattare e le modalità organizzative, sei mesi prima dello svolgimento del convegno.

Articolo 1-bis - Bilateralità e welfare

A) ENTE BILATERALE NAZIONALE COOPERATIVO PER IL SETTORE METALMECCANICO

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione di una branca di autonoma gestione riservata al comparto metalmeccanico nell'Ente Bilaterale Nazionale Cooperativo (EBNC) di cui si auspica la costituzione.

Articolo 2 - Informazione e confronto in sede nazionale

Entro il 15 luglio di ogni anno, le Associazioni cooperative forniranno una informativa a Fim, Fiom e Uilm sui dati aggregati del settore metalmeccanico relativamente ai seguenti argomenti:

1. andamenti congiunturali e di mercato;
2. fatturato, principali indici di bilancio (Va, Ml, Ro), investimenti;
3. strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo;
4. andamenti occupazionali (incrementi o decrementi, uso di Cig ecc.);
5. mercato del lavoro: occupazione giovanile e femminile, andamenti dei contratti a tempo determinato e a part time;
6. politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, apprendistato;
7. tutela ambientale, sicurezza e organizzazione del lavoro;
8. modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e produttiva.

Sulla informativa in parola, entro il 31 luglio di ogni anno le parti si incontreranno per un'analisi e un confronto con eventuali chiarimenti.

Ulteriori incontri di approfondimento sulle stesse materie potranno essere concordati nelle forme e nei modi che le parti riterranno più opportuni.

Articolo 3 - Informazione in sede territoriale

A livello territoriale, su richiesta di una delle parti, si svolgeranno, per aree industrialmente omogenee, incontri che abbiano per oggetto i seguenti argomenti:

1. mercato del lavoro e mobilità territoriale;
2. interventi nei confronti degli Enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene a: mercato del lavoro, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale;
3. condizioni ambientali;
4. aree di nuovi insediamenti industriali;
5. andamento delle eventuali dinamiche di esternalizzazione di attività già inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Le parti inoltre favoriranno, nell'ambito dei sistemi informativi tra i rispettivi livelli confederali e con la partecipazione diretta di rappresentanti delle rispettive parti territoriali, l'individuazione di specifici momenti di informazione sul processo di appalto riguardanti le imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Articolo 4 - Informazione e consultazione in sede aziendale

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite le seguenti informazioni:

A) *Andamenti economici*
- i bilanci consuntivi e i budget;
- gli andamenti e le prospettive produttive;
- la programmazione degli investimenti, il loro stato di avanzamento e le prospettive future;
- le risorse destinabili al miglioramento tecnologico dell'azienda e dei prodotti, ovvero la ricerca e lo sviluppo;
- l'andamento del mercato con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa.

B) *Occupazione e formazione*
- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- utilizzazione di fatto e programmi previsti per i contratti di part time e tempo determinato;
- iniziative di pari opportunità.

C) *Organizzazione aziendale produttiva*
- assetto organizzativo ed eventuali modifiche organizzative e gestionali;
- programmi produttivi, eventualmente disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo;

- decentramento produttivo (con articolazione ricomprendente le caratteristiche generali, le valutazioni sulle tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma - ricorrente od occasionale, l'eventuale scorporo di intere linee di prodotto e la localizzazione delle zone fornitrici);
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;
- la produzione e lo smaltimento dei rifiuti;
- nel caso gli organi sociali della cooperativa abbiano deliberato innovazioni particolarmente significative attinenti cessioni di rilevanti attività dell'impresa, diverse dislocazione di propri stabilimenti, anche all'estero, iniziative di internazionalizzazione che comportino modificazioni produttive, verranno attivati specifici momenti di informazione nei confronti della Rsu e delle Oo.Ss., prima della definitiva operatività di tali interventi;
- alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

D) *Mobilità nell'ambito dello stesso stabilimento.*

Ferme restando le vigenti normative in materia di salvaguardia dei livelli professionali e retributivi dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporaneo, l'azienda cooperativa fornirà preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori e alle rappresentanze sindacali unitarie, le quali potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.

E) *Consultazione*

Su richiesta scritta della Rsu, o in sua assenza, delle Oo.Ss. territoriali firmatarie, presentata entro cinque giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, la cooperativa avvierà un esame congiunto ai sensi del D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le Parti convengono che entro il 30 giugno 2009 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalle associazioni cooperative e 1 di comune accordo.

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 5 - Strumenti e procedure di partecipazione

Fermo restando, nell'ambito delle procedure di partecipazione, la pari dignità fra le parti e l'esercizio del diritto di proposta della rappresentanza sindacale unitaria, nelle imprese cooperative potrà essere concordata, ove ritenuto utile alla partecipazione e allo sviluppo di relazioni industriali che favoriscano la crescita dell'azienda, la costituzione di «comitati tecnici congiunti» (Ctc).

Tali comitati hanno compiti istruttori e consultivi e inerenti indicativamente a problematiche su significative innovazioni tecnologiche e organizzative, nonché sugli effetti che esse producono sulle condizioni di lavoro e sulla retribuzione aziendale (ad esempio: individuazione dei parametri di efficienza, odl, formazione professionale, ambiente).

- I membri dei Ctc saranno paritetici e per la parte rappresentante i lavoratori essi saranno nominati congiuntamente dai soggetti titolari della contrattazione;
- i Ctc, aventi solo compiti istruttori e consultivi e privi di potere contrattuale, esamineranno e valuteranno soluzioni in ordine a problemi loro indicati dalle parti e potranno pertanto sottoporre alle stesse, proposte comuni o disgiunte;
- le modalità operative dell'attività dei Ctc (es.: tempi, frequenze ed orari) saranno concordati al momento della loro costituzione;
- ai Ctc, nello spirito del sistema informativo previsto dal presente Ccnl, saranno forniti gli elementi conoscitivi utili allo svolgimento dei compiti loro assegnati;

- essendo i compiti dei Ctc esclusivamente di natura tecnica e propositiva, i risultati dei lavori da essi svolti saranno portati all'attenzione delle parti. Successivamente, in caso di mancato accordo tra queste ultime nei termini di tempo anch'essi concordati al momento della costituzione dei comitati, le parti saranno libere di procedere;
- i Ctc potranno avvalersi dell'apporto di esperti anche esterni se di comune gradimento. La ripartizione dei costi di tali esperti sarà concordata tra le parti;
- i membri dei Ctc, così come gli eventuali esperti partecipanti, sono vincolati alla riservatezza;
- previo accordo aziendale, per la partecipazione dei lavoratori ai Ctc, potrà essere utilizzato uno specifico monte ore di permessi.

Articolo 6 - Mobilità interaziendale

In rapporto agli esami previsti sull'andamento occupazionale, al fine di valutare i processi di mobilità interaziendale e intersettoriale e le condizioni di reimpiego dei lavoratori interessati, verranno definiti incontri congiunti ai vari livelli territoriali.
Al fine di favorire i processi di mobilità verranno contestualmente definite le misure necessarie di formazione professionale e le modalità del loro svolgimento.
Inoltre verrà perseguito il reimpiego dei lavoratori delle cooperative associate interessati a processi di mobilità, privilegiando il reimpiego nelle cooperative del settore e possibilmente salvaguardando trattamenti retributivi e professionali, nonché evitando, ove è possibile, processi di pendolarità.

Articolo 7 - Formazione professionale

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.
Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:
- le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico e alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

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

I lavoratori, di qualunque livello, devono essere incentivati a migliorare continuamente il proprio sapere professionale e le proprie prestazioni.

I lavoratori sono depositari delle conoscenze e delle competenze da cui dipende la performance dell'azienda e, pertanto, sono il suo principale elemento di competitività.

Le condizioni attuali del mercato globale richiedono però una maggior flessibilità, sia in termini di competenze, sia in termini di adattabilità e di mobilità.

Le imprese cooperative sono quindi esortate a investire sui propri lavoratori e a creare le condizioni per fornire a essi quelle conoscenze che assicurino loro un percorso professionale all'interno dell'azienda, una loro maggiore impiegabilità nel mercato del lavoro. Contemporaneamente ciò accrescerà la competitività delle imprese per le quali lavorano.

Questo nuovo «contratto sociale» permette alle imprese di conseguire, nello stesso tempo, i seguenti obiettivi: attrarre e trattenere i lavoratori, valorizzare le loro potenzialità, sviluppare le competenze in maniera continua, equilibrare gli interessi delle parti coinvolte.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale tra Centrali cooperative e Cgil, Cisl, Uil, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale alle opportunità offerte dal sistema formativo.

È pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono, anche alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare le attività delle Commissioni paritetiche di cui al successivo art. 8, che opereranno in collaborazione e sinergia con Coopform e con Foncoop, per la progettazione e la realizzazione di tutte le attività formative utili al settore.

Articolo 8 - Commissioni per la formazione professionale e l'apprendistato

8.1 - Commissione nazionale

Le parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di

sindacati stipulanti, oltre a quelli a essa attribuiti dall'art. 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

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

b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'Accordo interconfederale del 1994 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto;

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

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

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

f) operare, in collegamento sinergico con Foncoop per quanto di sua competenza e con gli *Enti bilaterali* regionali di cui all'Accordo interconfederale 24 luglio 1994, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

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

h) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

8.2 - Commissioni territoriali

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

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

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

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'organismo paritetico regionale di cui all'Accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 8.1, sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni «*ad hoc*» predisposte nel territorio, anche con riferimento a iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende;

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

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'Accordo interconfederale 24 luglio 1994;

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

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera g) del punto 8.1 del presente articolo le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con gli enti bilaterali regionali di cui all'Accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato Accordo interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 8.1;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui all'articolo 9, punto A), lettere a) e b) idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

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

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 8.1.

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

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

8.3 - Referente per la formazione

"Nelle unità produttive con oltre 200 lavoratori, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda ed RSU circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Foncoop, la RSU potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi.

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Foncoop, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo".

Articolo 9 - Pari opportunità

Le parti riconoscono che la discriminazione delle donne nel lavoro rappresenta la negazione dei diritti costituzionali. Pertanto le parti concordano nell'impegnarsi singolarmente e/o congiuntamente, anche attraverso iniziative culturali e formative, per promuovere politiche volte alla piena affermazione delle pari opportunità e delle azioni positive, agendo innanzitutto sulla propria rappresentanza.

A) *Livello territoriale*

a) Le parti concordano sull'istituzione, nei territori con insediamento cooperativo significativo, di un Tavolo territoriale (Tdpt) finalizzato ai seguenti obiettivi:

- individuare le possibili azioni volte al superamento delle condizioni che ancora ostano la realizzazione delle pari opportunità;

- promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione per la prevenzione di comportamenti di molestia sul lavoro;
- valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, Legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001.

b) Fra le parti si predisporranno piani di ricerche e studi sui seguenti aspetti:
- la politica delle assunzioni (composizione professionale dell'occupazione maschile e femminile);
- le politiche d'inquadramento contrattuale (trattamento contrattuale maschile e femminile a parità di mansione);
- i processi formativi e i percorsi di carriera aziendale degli uomini e delle donne (partecipazione delle donne alle attività formative e loro presenza ai livelli di responsabilità).

c) In vista del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a) l'organizzazione territoriale fornirà, su richiesta motivata, al Tdpt informazioni relativamente a:
- l'occupazione femminile per categoria professionale e livello di inquadramento;
- il numero di lavoratori assunti e la loro ripartizione per sesso, categoria e livello, nonché i budget delle assunzioni;
- la scomposizione per sesso dei partecipanti ai corsi di formazione professionale interni ed esterni all'azienda;
- l'inquadramento contrattuale maschile e femminile a parità di profili professionali esaminati;
- la presenza femminile nelle sedi di partecipazione aziendale.

In tale senso il Tdpt si esprimerà con suggerimenti e indicazioni finalizzati a individuare possibili soluzioni aziendali che consentano la piena espressione e valorizzazione delle professionalità femminili.

d) I soggetti costituenti il Tdpt sono membri delle rispettive organizzazioni.
Di volta in volta può essere concordata e definita numericamente la partecipazione al Tdpt di membri delle Direzioni aziendali e di lavoratori/trici delle aziende cooperative metalmeccaniche.

e) Nell'arco di vigenza del presente Ccnl, le parti realizzeranno sperimentalmente e di comune accordo, nelle aziende cooperative metalmeccaniche, almeno un progetto di azioni positive elaborato in sede aziendale.

B) *Livello aziendale*

a) In ambito aziendale verranno individuate apposite sessioni di confronto nelle quali si affronteranno le tematiche indicate al punto c) del «Livello territoriale» sulla base dei relativi dati aziendali.

Dette sessioni, in accordo con il lavoro svolto dal Tdpt, elaboreranno progetti sperimentali di azioni positive, volte a realizzare la parità di trattamento per quanto attiene l'accesso al lavoro, la promozione e le condizioni di lavoro.

b) Le parti si impegnano ad esaminare eventuali iniziative formative che:

- favoriscano l'accesso delle donne ai nuovi profili professionali e che consentano l'espressione di più elevate professionalità;
- consentano il reinserimento delle lavoratrici, dopo il periodo di assenza per maternità.

C) *Permessi non retribuiti all'anno per padre e madre con figli fino a 5 anni.*

Fermo restando quanto disposto dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 (congedi parentali), si conviene di concedere 24 ore retribuite fino al compimento del 3° anno di età ai genitori dei figli e dal 3° anno di età e fino al compimento del 5°, 40 ore non retribuite. Per beneficiare dei permessi il lavoratore è tenuto ad avvertire preventivamente l'azienda, salvo giustificato impedimento, e a presentare:

- in caso di malattia, il certificato medico, che attesti la malattia del figlio;
- in altri casi connessi a esigenze del figlio, elementi probanti di necessità.

Tali permessi non possono essere fruiti congiuntamente a periodi di ferie o ad altri permessi previsti da leggi dello Stato, salvo giustificato motivo da comprovare a cura del lavoratore e soggetto a verifica tra la Cooperativa e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano occupati in Cooperative che applicano il presente contratto, i permessi possono essere usufruiti da ogni genitore in misura non superiore al 50%.

D) Molestie sessuali e mobbing sul lavoro.

Le parti invitano le aziende e le rappresentanze dei lavoratori ad adottare un codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e i comportamenti di *mobbing* sul lavoro, in coerenza con la procedura contenuta nell'allegato 5 del presente Ccnl.

Articolo 10 - Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti.

Le parti stipulanti convengono di costituire in sede nazionale la «Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti» formata da 3 (tre) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

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

b) promuovere l'applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine;

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

La Commissione ha altresì il compito di:

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

Articolo 11 - Lavoro a domicilio.

Fatta salva la disciplina prevista dalla Legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le associazioni territoriali Cooperative di competenza, trasmetteranno al sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi le stesse associazioni territoriali Cooperative di competenza trasmetteranno le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Durante l'incontro di cui all'art. 3, l'associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende metalmeccaniche associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Art. 12 - Istituzioni interne a carattere sociale

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

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

Premessa

Le parti stipulanti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rsu nel rispetto dei princìpi e della disciplina stabiliti dal «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993, e dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 13 settembre 1994 e da quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 18 Settembre 2013.

Per l'applicazione dell'Accordo interconfederale del 13 settembre 1994 nel settore metalmeccanico si fa riferimento a quanto previsto nell'intesa tra Ancpl-Lega, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Produzione e Lavoro e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie allegato al presente contratto (allegato n. 4).
Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per contratto alle rappresentanze sindacali aziendali vengono esercitate dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.
Le parti stipulanti si incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1 - Assemblea.

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

1- la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
2- le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera a) dell'art. 4 dell'Accordo interconfederale del 13 settembre 1994;
3- le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o le Rappresentanze sindacali aziendali nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro

dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

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

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

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

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

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti, nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

A tale monte ore annuo viene aggiunta, a far data dal 1° gennaio 2004, un'ulteriore ora esclusivamente dedicata da un canto, all'informazione ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza e dall'altro, alle problematiche della previdenza complementare.

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

Art. 2 - Diritto di affissione.

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e da quanto previsto dall'art. 4 – ultimo comma – dell'Accordo interconfederale del 13 settembre 1994.

Art. 3 - Locali e attrezzature.

In adempimento alla legislazione vigente, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione della Rappresentanza Sindacale Unitaria, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui al precedente comma hanno diritto di usufruire di un locale idoneo alle loro riunioni.

Nelle stesse unità produttive verranno messi a disposizione della Rsu, laddove possibile e su specifica e motivata richiesta, apposite attrezzature informatiche ritenute consone concordemente dalla Rsu e dalla direzione aziendale, all'espletamento delle specifiche funzioni sindacali.

In particolare, nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della Rsu un personal computer con accesso a internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

Art. 4 – Strumenti informatici

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

Art. 5 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.

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

La misura dei permessi viene così determinata:

Numero dipendenti dell'azienda	Ore di permesso pro-capite (annuale)	Massimo globale totale annuale per azienda
fino a 100	96	192
da 101 a 200	96	288
da 201 a 300	120	600
oltre 300	120	Nessun limite

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

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

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

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 23 della Legge 300/70, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente a 2 (due) all'anno per ciascun dipendente.

Nell'ambito del suddetto monte ore rientrano i permessi retribuiti di cui all'art. 5, Sezione Prima.

Nel caso che si evidenzi, nell'ambito del confronto fra le parti collegato alla costituzione dei Ctc, una insufficienza del suddetto monte ore annuo, le parti potranno concordare, a tal fine, ulteriori permessi retribuiti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al settimo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali.

Sono inoltre fatti salvi i permessi non retribuiti e le relative procedure di cui all'art. 24 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

I permessi previsti dal presente articolo, se non usufruiti durante l'anno, potranno essere utilizzati entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente già stabiliti in materia, da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

Art. 6 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

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

I nominativi dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni cooperative territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda cooperativa provvederà a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta l'importo del contributo associativo sindacale.
Per autorizzare l'azienda cooperativa alla trattenuta verrà consegnata delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, valida fino a revoca, contenente l'indicazione precisa dell'ammontare (in euro o in percentuale) del contributo.

Art. 8 - Affissione del contratto.

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

SEZIONE TERZA

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1 - Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione.

Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra Centrali cooperative e Oo.Ss. nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993, così come integrato dall'Accordo interconfederale del 18 settembre 2013.

Le parti si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla sezione terza del CCNL, alla luce delle modifiche ed integrazioni che saranno definite dagli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Cooperative con le Organizzazioni sindacali.

Eventuali ulteriori accordi che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni delle categorie firmatarie in presente CCNL e 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.

A) Competenze del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dal punto 2 del titolo «Assetti contrattuali» del Protocollo del 23 luglio 1993.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al contratto nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione delle seguenti materie:

- relazioni sindacali, sistemi di informazione, procedure e metodologie di confronto e di partecipazione;
- diritti sindacali;
- regime di orario di lavoro;
- pari opportunità e valorizzazione della differenza sessuale;
- disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- diritto allo studio e formazione professionale;

- modalità di regolamentazione dei contratti di formazione-lavoro, del part time e dei contratti a tempo determinato.

Il contratto nazionale definisce per il livello aziendale le materie e i soggetti abilitati, prevedendo, altresì, opportune garanzie procedurali di prevenzione del conflitto.

B) Competenze del Contratto aziendale.

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

In conseguenza di ciò le materie sono le seguenti:

- le specifiche modalità di fruizione della riduzione di orario, della flessibilità dei suoi regimi e i calendari annui;
- le specifiche modalità applicative del lavoro a part time, a tempo determinato e dei contratti di formazione e lavoro;
- introduzione di nuovi turni di lavoro;
- progetti di formazione continua;
- aspetti applicativi dell'inquadramento;
- ambiente di lavoro e sicurezza;
- modalità di applicazione delle pari opportunità;
- modalità di applicazione del diritto allo studio.

Al contratto aziendale viene, inoltre, attribuita la funzione di negoziare erogazioni retributive in osservanza di quanto indicato nell'art. 12 «Premio di risultato», Titolo IV.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le Rsu costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 13 settembre 1994 e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni cooperative territoriali.

Le parti, infine, recepiscono nel presente contratto le procedure di prevenzione del conflitto di cui al titolo 8 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra Centrali cooperative e Oo.Ss. nazionali.

Coordinamento e implementazione della contrattazione aziendale.

La Commissione paritetica nazionale prevista dall'art 12, Sezione quarta, Titolo IV, inoltre dovrà:

a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali sottoscritti;

b) formulare, attraverso il monitoraggio e l'analisi delle risultanze delle contrattazioni territoriali e fermo restando il principio generale del "ne bis in idem" già previsto dal Ccnl all'art.4, Sezione terza (non ripetitività della negoziazione in azienda delle materie e istituti già negoziati al livello nazionale), proposte di aggiornamento circa le materie che il Ccnl potrà rinviare alla contrattazione aziendale. In tale sede sarà valutata la possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale.

Art. 1bis. - *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. 1 ter. – *Procedura di confronto negoziale per le imprese cooperative senza le Rsu.*

In applicazione di quanto previsto dal CCNL cooperativo, le parti prevedono la seguente procedura per la stipula di accordi aventi ad oggetto il Premio di risultato da valere per le cooperative in cui non sia costituita la Rappresentanza sindacale unitaria e che intendano aderire alla stessa. A tale proposito, sin da ora, si concorda che:

– la cooperativa, di concerto con la propria associazione territoriale, o le organizzazioni sindacali territoriali in rappresentanza dei lavoratori interessati, sulla scorta di eventuali modelli e format individuati, potranno proporre i parametri da utilizzare e la relativa quantificazione dei valori del Premio di Risultato;

– la cooperativa, assistita dall'organizzazione cooperativa e le organizzazioni sindacali si attiveranno per il confronto sulla proposta stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del premio di risultato, prevedendo nello stesso accordo le modalità di comunicazione, sia ai lavoratori interessati, che alle rappresentanze territoriali.

– la sede territoriale provvederà ad informare la Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, degli accordi sottoscritti.

Art. 2. - Decorrenza e durata.

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015.

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

Art. 3. - Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La parte che ha dato disdetta del Contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 4. - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali.

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dai vigenti Protocolli Interconfederali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 5. - Distribuzione del Contratto.

Le aziende a partire dal mese di settembre 2015 ed entro il mese di dicembre 2015, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

SEZIONE QUARTA

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

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

Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle norme di legge.

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

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

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a Cooperlavoro, 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 secondo quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Art. 2. - Periodo di prova.

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

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1ª	1 mese	20 giorni
2ª, 3ª e 3° s	1 mese e ½	1 mese
4ª, 5ª e 6ª	3 mesi	2 mesi
7ª, 8ª e 7ª	6 mesi	3 mesi

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

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

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

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che 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 della prova è ridotta nella stessa misura.

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

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

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

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

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

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

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

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

Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio.

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

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

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

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

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

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

Art. 4 – Tipologie contrattuali.

Considerando la peculiarità dell'impresa cooperativa, ove i lavoratori costituiscono una risorsa imprescindibile per il suo sviluppo, le tipologie contrattuali previste dal presente articolo costituiscono anche una modalità propedeutica alla eventuale inclusione nella base sociale.

All'interno della procedura informativa prevista dal punto B) dell'art. 4, sezione prima le parti verificheranno periodicamente l'eventuale sussistenza delle condizioni del consolidamento di detti rapporti.
Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) *Contratto di lavoro part time.*

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. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.
Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.
In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Clausole flessibili ed elastiche

Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il 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 su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

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

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

Lavoro supplementare e straordinario

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o

produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente

alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.

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

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

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

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

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

Informazioni

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte della

disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

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

B) *Contratto di lavoro a tempo determinato.*

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20 % dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

1) produzioni e lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;

2) lavorazioni complesse che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;

3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;

4) realizzazione di tipologie produttive nuove per l'azienda;

5) per l'esecuzione di attività di installazione soggette a particolari condizioni climatico-ambientali, che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;

6) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui alla lettera C), dell'articolo 4, Sezione IV, Titolo I.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa cooperativa.

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.

È delegata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-*bis*, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

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 quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

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

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

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

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-*ter* e comma 3, del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai soli fini di quanto previsto dal quattordicesimo comma del presente articolo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

C) *Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.*

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

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

D) *Lavoro in somministrazione*

È rinviata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-*bis*, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che 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.

Art. 5. - Apprendistato.

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

Art. 6 - Lavoro dei minori, dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e altri casi socialmente rilevanti.

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

A) Inserimento al lavoro per casi di emarginazione sociale.

Le parti concordano al fine di realizzare il massimo di efficacia nell'inserimento di portatori di handicap fisici e psichici, tossicodipendenti, soggetti a rischio, casi sociali, ecc. di attivare procedure di informazione e confronto con l'intento di definire sperimentazioni e progetti di inserimento che tengano conto degli obblighi di legge raccordandoli all'arco di bisogni dei soggetti e delle loro capacità lavorative acquisite e potenziali.

In questo ambito si individuano come strumenti da percorrere accordi sindacali e convenzioni che coinvolgano:

- le Asl e i Comuni che dovranno individuare e disegnare i bisogni, progettare le ipotesi di inserimento-recupero, selezionarli, garantire eventuali interventi tecnici e di Formazione professionale, verificare gli inserimenti;
- le Associazioni delle categorie protette;
- l'Ufficio provinciale del Lavoro al quale si chiede di armonizzare la gestione della Legge 482 del 1968 con i progetti di inserimento.

Tali accordi e convenzioni, per ottenere il massimo dei risultati, negli inserimenti, sia per il soggetto, sia per gli altri lavoratori, sia per l'impresa, dovranno prevedere adattamenti delle postazioni di lavoro, apparecchiature particolari necessarie ai soggetti, eventuali abbattimenti di barriere architettoniche, processi formativi da attivare, profili, condizioni di lavoro e orari, anche attraverso il ricorso ai finanziamenti previsti dalla Cee (percorsi di formazione e stage) e delle Leggi regionali in materia.

Nei vari territori le parti si impegnano affinché tra Asl, Istituzioni, imprese e loro Associazioni, Sindacato, si arrivi a convenzioni che agevolino assunzioni di portatori di handicap fisici e psichici, soggetti a rischio, casi sociali, anche attraverso contratti di Formazione Lavoro.

Le parti concordano inoltre sulla possibilità che a livello territoriale si individuino spazi lavorativi per attività formativo/risocializzanti da mettere a disposizione delle Asl e delle Associazioni volontarie che dovranno operare su progetti e programmi bene definiti.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare sia certificata la presenza di un portatore di handicap, potranno usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

B) Tossicodipendenti.

Le parti concordano sulla necessità di attivare strumenti e interventi capaci di contribuire alla riabilitazione e reinserimento dei tossicodipendenti, alla tutela del rapporto di lavoro, alla prevenzione.

A tal fine le parti si impegnano a favorire:

1- la costituzione, compatibilmente con le esigenze aziendali, di «referenti interni» disposti a operare nel sostegno del soggetto tossicodipendente in fase di reinserimento lavorativo, e capaci di condurre interventi personalizzati nei confronti dei compagni di lavoro.

2- La completa applicazione 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. 9.10.90 n. 309).

In tale ambito, in caso di accertamento da parte delle strutture sanitarie competenti dello stato di tossicodipendenza di un lavoratore che individui, nell'espletamento delle sue mansioni, rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, la Direzione aziendale, sentite le Rsu, verificherà la possibilità di affidare al lavoratore mansioni equivalenti che non comportino tali rischi.

Se la citata verifica risultasse negativa, in conseguenza delle specifiche esigenze produttive ed organizzative dell'azienda, verrà accertata la disponibilità del lavoratore a venire collocato in aspettativa ai sensi e agli scopi del primo comma dell'art. 99 della Legge 22 dicembre 1975 n. 685 così come modificato dall'art. 29 della Legge 26 giugno 90 n. 162, in caso di indisponibilità a ciò da parte del lavoratore, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare venga certificata la presenza di un tossicodipendente, possono usufruire di un periodo complessivo di aspettativa non retribuita, finalizzata alla assistenza per il recupero del tossicodipendente, di una durata massima di 6 mesi.

I familiari di cui sopra potranno, inoltre, usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue e potranno altresì usufruire, con priorità, delle possibilità di orari flessibili e di lavoro a tempo parziale.

3- Un uso appropriato dei provvedimenti disciplinari, che tenga conto della particolare situazione del tossicodipendente e del programma di inserimento.

4- Previa convenzione in sede territoriale tra imprese, associazioni imprenditoriali, Asl e istituzioni, si concorda sull'uso dei contratti di formazione-lavoro per l'assunzione di giovani che sono alla fine dei programmi di recupero ed hanno bisogno di essere reinseriti nel mondo del lavoro.

Alla fine del contratto non c'è l'obbligo, per l'azienda, dell'assunzione a tempo indeterminato.

Art. 7. - *Trasferta.*

Trattamento economico di trasferta.

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

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

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

Misura dell'indennità	dal 1° gennaio 2014
Trasferta intera	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36

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

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

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

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

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

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

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe 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 dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

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

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

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

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

economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.
La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

Trattamento per il tempo di viaggio.
III) Al lavoratore comandato in trasferta, a esclusione del personale direttivo, oltre al 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) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
b) la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto *a)* con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).
Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto dal presente articolo.
Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.
Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

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

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

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

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

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

Rimborso spese viaggio.

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

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

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

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

Permessi.

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei 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 minima di tre giorni dei quali uno retribuito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

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

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

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

Dichiarazione a verbale.

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

Nota a verbale.

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

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

Art. 8. - Trasferimenti.

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

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

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

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

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio.

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

Art. 9 - Appalti.

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

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda – stipulati durante il periodo di vigenza del presente contratto – saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

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

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

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

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

Art. 10 – Esternalizzazione di attività produttive.

Nel caso di esternalizzazione di attività, già precedentemente inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto e comprese nel campo di applicazione del medesimo contratto, ad altre imprese non cooperative aderenti alle associazioni cooperative firmatarie del presente contratto, le parti si impegnano:

- nel caso di imprese non cooperative controllate dalle imprese cooperative di cui sopra, a rendere possibile l'applicazione del presente contratto al personale dipendente coinvolto dal processo di esternalizzazione;
- nel caso di imprese non cooperative partecipate ma non controllate dalle cooperative, a favorire le condizioni utili per una analoga applicazione contrattuale.

Qualora il processo di esternalizzazione di attività di servizi di supporto, già inserite nei processi produttivi di imprese cooperative applicanti il presente Ccnl, riguardi personale in forza alle medesime cooperative, le parti concordano l'applicazione del presente contratto qualora sia evidente, nell'unità produttiva esternalizzata, la prevalenza di rapporti di fornitura di prodotti o di servizi compresi nel campo di applicazione del presente Ccnl, anche tenendo conto dei programmi di medio termine della stessa unità produttiva.

Titolo II – Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1 - Classificazione dei lavoratori.

1. Dal 1° gennaio 2014, è istituito un nuovo livello di inquadramento intermedio tra la 3ª e la 4ª categoria denominato 3ª Super con parametro intermedio. Il presente articolato assorbe e sostituisce la 3ª Erp già prevista in contratto con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo. La declaratoria del nuovo livello è quella oggi prevista per la 3ª Erp e le parti si impegnano a definirne i profili tassativi.
2. Con effetto dal 1° gennaio 2015 le parti si impegnano a verificare e semplificare la mobilità tra la 2ª e la 3ª categoria, tenendo conto delle specifiche norme contrattuali vigenti.

Le parti costituiscono un' apposita Commissione con l'obiettivo di istituire un nuovo livello intermedio tra la 4ª e la 5ª categoria denominato 4ª Super definendone declaratoria e profili tassativi.

L'attività della Commissione di cui alla "Dichiarazione allegata all'Accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008 sul sistema d'inquadramento" viene prorogata, per le parti sulle quali non è intervenuta successiva disciplina contrattuale al giugno del 2015..

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori tabellari mensili secondo le tabelle allegate.
I livelli indicati sono quelli ragguagliati al mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.
L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore indicate al successivo punto A.

A) *Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi*
L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dai presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali, e degli esempi.
Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di

inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1ª categoria, non indicate perché sufficientemente definite nelle declaratorie.

1ª CATEGORIA

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.

2ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

– i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche 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 ausiliare nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari.

Allievo attrezzista.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti.

Allievo manutentore.

Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella.

Saldatore.

Lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime 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 imballaggi semplici di materiale ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.

Gruista.

Imbragatore.

Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedura prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio: dattilografia–stenodattilografia,

compiti semplici d'ufficio,

perforazione di schede meccanografiche,

verifica di schede meccanografiche

centralinista telefonico.

Custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza dei patrimonio aziendale.

3ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

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

Lavoratori che, conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semi automatiche, 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, 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 e finiti 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 dei flusso dei 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 macchiando 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 fluido dinamici.

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 dì 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.

3° CATEGORIA Super

Appartengono a questa categoria:

quei lavoratori, appartenenti ai profili della 3° Categoria i quali, 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 minimo contrattuale intermedio tra quello della terza e quello della quarta categoria (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrale dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

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

4ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

e che eseguono l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

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 sede 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 fornite 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, guidandole 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 dei liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche dei 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 cieli 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 macchiando 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 dei trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie.

Imballatore.

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

Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità

per il sollevamento, il trasporlo, 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 trasporlo e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature.

Gruista.

Imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvedono inoltre, all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo dei materiale utilizzato. Ovvero operano su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati.

Guardafili.

Giuntista.

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

Segretario.

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

– di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche.

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 dei caso effettuano imputazioni di conto.

Contabile.

Contabile clienti.

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

Operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi.

Disegnatore particolarista.

Lucidista particolarista.

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

Programmatore produzione.

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

5ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

– i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico–pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;

– i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

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

Riparatore.

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei 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, funzionati, 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 dei 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'abito della successione della 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 dei disegno qualsiasi lavoro; di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da

realizzare e dal grado finitura o perla 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 dei disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione e eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluido dinamici 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 dei disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:

- esecuzione dei lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività dei 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 dei disegni, 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 ad apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc..

Formatore a mano.

Animista 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 perla 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 funzionanti 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, compresele prove in banco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale;

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

Installatore impianti elettrici; di sicurezza e di telefonia interna.

Tubista impianti idrotermo sanitarie di condizionamento.

Ramista;

Primarista.

Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono nell'ambito dei 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 dei loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono i 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 dei settore e/o area di vendita di foro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se dei 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 dei 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.

Approvigionatore.

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 dei 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 dei loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali e di apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative

modalità di impiego e di rilevazione di dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se dei 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 dei rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura 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 dei loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine dei miglioramento delle modalità di esecuzione e dei 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 dei 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 dei 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 dello stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

6ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, ed in possesso di diploma tecnico–professionale, 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 dei lavoro e dei ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione offre 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 alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico–pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

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

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

Lavoratori che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione dei 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 linguaggio 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 dei 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 dei pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature: addetto macchine a controllo numerico.

Nota a verbale alla 6ª categoria.

- alla trasformazione dell'attuale 6a in una specifica categoria aperta agli operai e agli intermedi come di seguito definita;

Categoria 6ª.

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.

7° 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 generati, 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 foro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se dei caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo, se del caso, l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale.

Contabile.

Contabile clienti.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto e, se dei 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 dei lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.

Analista.

Programmatore analista.

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche,

chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione dei disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se dei 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 dei caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.

Tecnico programmatore di assistenza e installazione.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ad 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 dei 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 dei loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.

Analista di metodi.

Analista di processi e cicli.

8ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7ª categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se dei 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.

9ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

– i lavoratori, con funzioni direttive che, fruendo i particolari deleghe, operano con ampia discrezionalità di poteri, in qualsiasi settore aziendale, per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione.

B) *QUADRI*

Le norme generali e particolari che seguono intendono dare esplicita applicazione contrattuale alla Legge n. 190 del 17/5/85 sul riconoscimento dei Quadri e cogliere, in riferimento ai diversi livelli dell'organizzazione aziendale in cui si articola il processo decisionale dell'impresa cooperativa, sia le funzioni dei quadro che la specifica complessità dei ruoli e delle competenze professionali esistenti.

Premesso che le parti concordano sull'obiettivo comune di ricercare metodologie e interventi, anche formativi sul modo di organizzare il lavoro per affermare l'autonomia dei ruoli professionali nell'ambito dell'autogestione Cooperativa e della responsabilizzazione collettiva che non si

intendono determinare all'atto della stipula del presente CCNL nuovi livelli di inquadramento parametrale si prevede quanto segue.

Le parti concordano, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della Legge n. 190/85, di considerare Quadro "quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione delle risorse gestendo e coordinando significative unità organizzative, ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevate. Tali lavoratori sono caratterizzati da notevole assunzione di responsabilità e attitudine a lavorare per obiettivi globali e integrati".

L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di fornire con specifica autonomia e assunzione di responsabilità, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dalla capacità di organizzare, integrare e/o sovraintendere le risorse affidate e dalla capacità di attivare e gestire rapporti di considerevole rilievo con terzi.

Le parti concordano che i lavoratori quadri vadano individuati nell'ambito dell'8ª e 9ª categoria dei sistema di inquadramento professionale in vigore fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.

1) in sede aziendale, tramite confronto tra le parti, in relazione alle caratteristiche dell'impresa verranno esaminate le diverse posizioni di lavoro al fine di individuare la funzione, professionale di quadro (con riferimento alla definizione generale di cui sopra, alle relative interpretazioni attuative e alle declaratorie dell'8ª) e 9ª) l'attribuzione della medesima ai lavoratori interessati.

Le parti si incontreranno ogni qualvolta modifiche dell'organizzazione aziendale, delle scelte strategiche d'impresa, o cambiamenti tecnologici possano comportare nuove funzioni o ruoli di lavoratori quadri.

2) Si concorda di istituire per i lavoratori Quadri una "indennità funzione articolata sui 2 livelli cui si sviluppa la figura professionale del Quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e funzioni svolte, con un minimo di:

- Liv. 8' min. € 120,00
- Liv. 9' min. € 180,00

Detta indennità sarà definita a livello aziendale in relazione alla professionalità individuale ed alle responsabilità direzionali attribuite ed espresse e sottoposte a criteri di valutazione soggettivi ed oggettivi opportunamente esplicitati con criteri, di omogeneità delle fasce retributive.

Criteri esemplificativi utili alla attribuzione dei valori di indennità funzione Quadri, sono:

Oggettivi

1. criticità dei ruolo in relazione alla variabilità e problematicità del contesto;

2. competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
3. ampiezza dell'autonomia e delle deleghe di potere ricevute;
4. responsabilità per le conseguenze delle decisioni assunte, in relazione anche alle entità economiche gestite;
5. responsabilità di supervisione sul lavoro di altri in relazione a quantità e qualità professionale delle risorse umane affidate.

Soggettivi

1. competenze tecnico–professionali ed attitudine all'aggiornamento;
2. capacità gestionali in riferimento alla programmazione e controllo;
3. capacità di gestire e motivare le risorse umane affidate;
4. capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
5. rapporto fra obiettivi e risultati conseguiti.

Si concorda inoltre di applicare per i lavoratori Quadri una "indennità aggiuntiva" a fronte di particolari condizioni, anche d'orario, richieste dallo svolgimento delle funzioni attribuite, così definite:

liv.8° e liv. 9°

min. 10% max. 35%

su Paga Base, Contingenza, Premio di Produzione e Terzo Elemento.

Fermo restando che a livello di attribuzione aziendale della suddetta indennità dovranno essere tenuti presenti criteri di omogeneità fra le fasce, a riconoscimento dei particolare impegno di disponibilità, i quadri potranno usufruire, previo accordo con l'azienda, di permessi non retribuiti, anche cumulabili le cui modalità di godimento saranno da regolamentarsi nella singola azienda.

Le indennità di cui sopra saranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini dei Tfr.

Informazione

Tenuta in considerazione la rilevanza delle funzioni attribuite ai Quadri ai fini dei perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, le cooperative svilupperanno gli strumenti informativi e promuoveranno la più ampia partecipazione sulle scelte e i programmi aziendali necessari ad uno svolgimento adeguato dei compiti loro affidati.

Aggiornamento e formazione professionale

L'aggiornamento e la formazione culturale e professionale dei Quadri, anche per il conseguimento di più efficienti articolazioni dei lavoro, sono obiettivo comune dell'impegno delle parti, che

ribadiscono come aggiornamento e formazione siano per ogni Quadro oggetto di un diritto non meno che di un dovere.

Le parti si incontreranno annualmente, di norma alla fine dell'anno, per la verifica delle iniziative e degli interventi formativi, e di aggiornamento realizzati e per l'individuazione delle aree di riferimento culturale e professionale e degli obiettivi da giudicarsi prioritari, anche se non esclusivi.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

In questo ambito, le imprese cooperative promuoveranno interventi formativi interni e/o esterni concordati coi Quadro stesso, per favorire livelli di preparazione tali da costituire adeguato supporto dei ruolo e delle responsabilità affidate all'interessato.

Le spese sostenute saranno a totale carico dell'azienda, e nel corso dell'intervento formativo decorrerà la normale retribuzione.

Responsabilità civile e/o penale

L'impresa cooperativa è tenuta ad assicurare il lavoratore Quadro per il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa dello svolgimento delle sue mansioni contrattuali. E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave e 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 qui stabilite, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto, con contenuto almeno, equivalente a quello qui regolamentato.

Coperture assicurative

L'azienda 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 100 milioni, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione dei 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 T.U. approvato con DPR 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 100 milioni, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostituite dalle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Brevetti

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al Quadro, previa espressa autorizzazione da parte dei Consiglio di Amministrazione o da dirigente espressamente da esso delegato, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Le parti si danno atto che con la presente normativa è stata data piena attuazione alla legge 190/85 per quanto riguarda i Quadri.

C) *MOBILITÀ PROFESSIONALE.*

Il sistema sarà basato sul riconoscimento che lo sviluppo e le capacità professionali dei lavoratori rappresentano uno dei principali fattori di sviluppo; di conseguenza si prevede una integrazione e finalizzazione dello sviluppo tecnologico e organizzativo alla valorizzazione delle risorse umane.

In relazione a quanto sopra le direzioni aziendali si impegnano a promuovere anche su iniziativa delle Rappresentanze Sindacali Unitarie – e comunque attraverso il confronto con esse – le opportune iniziative di:

– formazione e addestramento professionale;

– rotazione su diverse posizioni di lavoro e su diverse figure professionali (mobilità professionale orizzontale e verticale). Tale sistema sarà finalizzato all'accrescimento professionale dei lavoratori, sviluppandone capacità e possibilità espressiva, ottemperando, fra l'altro anche in questo senso alle necessità di una formazione professionale dei quadri delle aziende cooperative, oltre alla affermazione stessa di una maggiore dignità professionale dei lavoratori. Ne consegue che tali rotazioni potranno essere fatte passando su figure professionali di livello superiore a quelle normalmente svolte. Si intende pertanto superato, per questo verso, nello spirito e nei contenuti, quanto previsto all'art.13 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

– ricomposizione e arricchimento delle mansioni (con particolare riguardo alle fasi di preparazione, esecuzione, controllo, revisione e manutenzione) e delle funzioni (con particolare riguardo a quelle di organizzazione e programmazione del lavoro).

L'insieme di tali interventi riguarderà anche l'eventuale individuazione di aree di professionalità collettiva (isole, moduli, aree di lavorazione a fermo, unità operativa, ecc.), anche su proposte e comunque attraverso il confronto con le R.S.U..

Per l'esame delle iniziative intraprese per l'applicazione dei punti sopra elencati, nonché dello stato di avanzamento complessivo e dei tempi relativi, si stabilisce la effettuazione di un incontro, di norma ogni sei mesi, tra la direzione della Cooperativa e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Le direzioni aziendali si impegnano a promuovere ricerche e possibili sperimentazioni innovative di modifica della organizzazione del lavoro a partire dalle aree sotto elencate, dando carattere di priorità alle lavorazioni dequalificate e alla rimozione delle cause che si frappongono allo sviluppo della professionalità e dello stesso inserimento nel ciclo produttivo, nonché negli apparati tecnico – amministrativi, delle lavoratrici e dei giovani:

- montaggi;
- conduzione impianti e/o macchine di media complessità e complesse;
- sistemi informativi ed elaborazione dati;
- progettazione;
- amministrazione.

Tali attività di ricerca e sperimentazione dovranno anche comportare una parallela attività di formazione professionale dei lavoratori interessati.

Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico–produttive dell'azienda come detto in premessa, 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 conoscenza e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come «aiuti» in figure professionali non proprie della prima categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnica–professionale che consenta di svolgere il lavoro a livello superiore.

Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi.

c) Tutti i lavoratori inseriti in produzione dopo un periodo massimo di 24 mesi passeranno alla 3ª categoria. A tale fine rientrano nei 24 mesi anche i periodi di malattia e infortunio.

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

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nella azienda, verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, in fase di inserimento nell'azienda, sempre che svolgano attività inerenti al titolo di studio conseguito, verranno inquadrati nella 4ª categoria. Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2ª categoria di cui al 4 alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza, passeranno alla 3ª categoria.

Norme particolari

A) *Per ruoli con responsabilità funzionali e/o specialistiche*

In sede aziendale, tramite confronto fra le parti, ed in relazione alla specificità dell'impresa, ai lavoratori le cui caratteristiche professionali sono individuate nelle categorie 8ª e 9ª potranno essere corrisposte:

1) una «indennità di funzione» da definirsi da un minimo di € 70,00. Detta indennità sarà assegnata in relazione alla professionalità individuale ed alle responsabilità gestionali attribuite ed espresse e sottoposte a criteri di valutazione soggettivi ed oggettivi opportunamente esplicitati.

2) una «indennità di non limitazione di orario» definita in una percentuale variabile da un minimo del 5% ad un massimo dei 25% da calcolarsi sugli stessi elementi di paga e negli stessi limiti qualitativi e quantitativi di cui al precedente punto 1), da ricalcolarsi sulla base degli stessi elementi di paga all'inizio di ogni anno solare. In sede aziendale, previo accordo con, le Rsu, la presente indennità potrà essere definita in cifra fissa.

Detta indennità sarà assegnata in relazione alla disponibilità richiesta ed effettivamente prestata, derivante dalle funzioni attribuite e remunererà pertanto anche eventuali prestazioni lavorative conseguenti a viaggi, missioni, ecc. (esclusa l'eventuale indennità di trasferta, missione e/o altri trattamenti specifici) fermo restando quanto disposto dall'Art.1 dei R.D.L. 15.3.1923 n.692 il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro il personale con funzioni direttive.

B) *Per ruoli con specifiche responsabilità operative*

1) In sede aziendale, tramite confronto fra le parti, ed in relazione alla specificità dell'impresa, ai lavoratori le cui caratteristiche professionali sono individuate nelle categorie 6ª e 7ª, potrà essere corrisposta per precisi incarichi organizzativi una «indennità integrativa» da definirsi da un minimo di € 50,00.

2) In sede aziendale la direzione e le RSU potranno concordare l'istituzione della «indennità di non limitazione d'orario» di cui al precedente punto A2 anche lavoratori del 7° livello.

Interpretazioni attuative

Le indennità di cui sopra ai paragrafi A e B verranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini dei Tfr.

Le indennità di cui sopra decadranno, attraverso assorbimenti fino a concorrenza sui futuri aumenti salariali all'atto della cessazione degli incarichi affidati, di attribuzione di mansioni diverse o di mutamento di situazioni oggettive all'interno dell'organizzazione aziendale, qualora non sussistano più le condizioni che hanno determinato la corresponsione.

Le parti si danno atto che a livello aziendale nel definire ed eventualmente riaggiornare con appositi criteri di valutazione le entità e le forme dei singoli istituti, sarà perseguita una linea di omogeneità fra pari figure professionali.

Di norma l'assegnazione delle indennità di cui sopra sarà effettuata contestualmente alle verifiche periodiche dell'inquadramento professionale.

Linee a catena.

Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza", cioé al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2ª categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3ª categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

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 nella azienda, verranno inquadrati nella 5ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati, nella 4ª categoria. Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

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

Norma transitoria

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

Dichiarazione allegata

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

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

Ciò premesso, le parti:

- concordano nel valutare come utile e propedeutica alla riforma del sistema di inquadramento professionale la c.d. "parificazione operai impiegati" realizzata attraverso l'unificazione delle discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato, definita con l'accordo di rinnovo.
- Si impegnano a proseguire il confronto nel corso del prossimo biennio in sede negoziale; a supporto di tale attività, concordano di organizzare momenti di approfondimento, anche di tipo seminariale, al fine di acquisire conoscenza comune delle migliori pratiche in materia sia in ambito nazionale che europeo.
- Ritengono, nel condividere la valutazione che i profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni hanno in molti casi modificato la prestazione

lavorativa e la professionalità ad essa connessa, che rispetto alla realtà industriale come oggi configurata saranno assunti nell'ambito del confronto i criteri di valutazione della prestazione elencati nel documento Fim, Fiom, Uilm prodotto al tavolo negoziale con riferimento a quelli indicati sotto il titolo «dimensioni della Professionalità« nei paragrafi «fattori di specializzazione» e «fattori trasversali».

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

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

Art. 2 - Passaggio temporaneo di mansioni.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione della 6a e della 7a categoria professionale.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria superiore.

Il lavoratore siderurgico del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del Ccnl 8 gennaio 1970, che nell'ambito dei princìpi della mobilità professionale previsti dal presente Contratto svolge lavori di grado inferiore alla qualifica assegnatagli, viene retribuito con il guadagno che realizza nella posizione di grado inferiore e percepisce inoltre una integrazione pari alla differenza esistente

fra la retribuzione inerente alla sua qualifica e quella vigente nella posizione di grado inferiore alla quale è stato assegnato.

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

Tale integrazione concorre a formare la retribuzione globale di fatto ai fini di quegli istituti contrattuali in cui si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto (oppure alla retribuzione globale).

L'occupazione del lavoratore siderurgico del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del Ccnl 8 gennaio 1970, per 30 giorni consecutivi, o per 60 giorni saltuariamente in un anno, di un posto di lavoro vacante fa acquisire al medesimo la relativa qualifica (attrappore, laminatore, primo al forno, ecc.), fuorché nei casi di sostituzione di altro lavoratore previsti al terzo comma del presente articolo.

Art. 3. - Nuove mansioni.

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

In tal caso il Sindacato potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art. 4. - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dall'art. 1, lettera C), del presente Titolo in materia di mobilità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III per il lavoro straordinario, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente alla 5ª categoria):

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

B) (corrispondente alla 4ª categoria):

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

C) (corrispondente alla 3ª categoria):

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

D) (corrispondente alla 2ª categoria):

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

E) (corrispondente alla 1ª categoria):

inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 7, Sezione quarta, Titolo VII del presente Contratto.

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

VII) In riferimento all'art. 2, Sezione quarta, Titolo V, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

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

Dichiarazione a verbale sul punto V).

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

Art. 6. - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.

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

ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldo:

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

ai treni di laminazione:

1)cambio di cilindri; 2) cambio di gabbie; 3) cambio di cuscinetti, manicotti ed allunghe; 4) pulizia generale;

alla trafilatura a caldo:

1)riparazione;

alla fucinatura:

1)attrezzaggio; 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

1)riparazioni; 2) pulizia generale.

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

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

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art. 7, Sezione quarta, Titolo III, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

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

Art. 7. - Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici.

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'art. 7, Sezione quarta, Titolo VII.

Art. 8. - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici.

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

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

Chiarimento a verbale.

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

Dichiarazione a verbale.

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

Titolo III – Orario di lavoro

Art. 1. - Entrata ed uscita in azienda.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.
Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.
Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.
Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 2. - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.
In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al primo comma, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre che le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 3. - Sospensione ed interruzione del lavoro.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

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

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 4. - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Art. 5 - Orario di lavoro.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale e al successivo 5bis), 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.

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale, anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo *Orario plurisettimanale, dall'art. 5bis)* e per il personale di cui all'allegato al presente articolo.

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

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

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

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

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

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

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

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

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto successivamente a titolo di Permessi annui retribuiti hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

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

Orario plurisettimanale.

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per intervenute ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 64 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto saranno preventivamente esaminate dalla Direzione aziendale e dalla Rappresentanza sindacale unitaria; tale esame congiunto, finalizzato ad un accordo, si intenderà esaurito decorsi 15 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e di riduzione. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza sindacale unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

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

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

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

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del Contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^ ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di

servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori; di questi, in funzione delle esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito. L'azienda informerà preventivamente i lavoratori di tale scadenza.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;

b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

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

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 10, Sez. Quarta – Titolo VI, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazioni a verbale.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39^ ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come

modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su sua richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

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

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

Dichiarazione comune.

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 5, Sezione Quarta, Titolo III, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale.

Le specifiche esigenze aziendali, laddove espressamente richiamate, si sostanziano nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;

b) quando si determino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Allegato all'art. 5.

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

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

Personale che lavora a turni.

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

Art. 5/bis - Flessibilità dei regimi di orario.

A fronte di specifiche esigenze tecniche, organizzative e/o produttive (fra le quali eventi connessi a particolari situazioni di mercato o previsioni di vendita) ed anche in relazione alle finalità di tutela dei livelli di occupazione, l'orario settimanale di cui all'art. 5, comma 1, può essere realizzato (mediante forme di flessibilità settimanali e/o plurisettimanali dei regimi d'orario) anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

Le necessità di ordine tecnico-organizzativo e/o produttive di cui sopra, che giustificano il ricorso alle succitate forme di flessibilità dei regimi di orario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione aziendale e la Rsu.

Tali regimi di orario potranno essere attuati, anche per singole unità produttive o reparti mediante settimane con prestazioni superiori all'orario contrattuale compensate da periodi con prestazioni inferiori al medesimo orario, con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti, anche come previsto dal successivo comma. per i lavoratori addetti a turni si specifica che, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile di sabato, ovvero 46 ore con 2 turni lavorabili nelle giornate di sabato.

I periodi con prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella contrattuale potranno essere realizzati anche mediante l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori (con alternanza fra gli addetti del reparto o unità produttiva) o con il prolungamento dei periodi di ferie collettive.

Le parti altresì concordano che a livello aziendale verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltre che i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le Rsu e le Oo.Ss. territoriali. le parti si danno atto che tale contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del ccnl. 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 rsu.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore (tanto per le settimane con orario superiore che per quelle con orario inferiore a quello contrattuale) verrà retribuito – se impiegato – secondo i criteri della normale mensilizzazione e - se operaio - con un salario pari all'orario settimanale di cui all'art. 5 della Sezione Quarta, Titolo III, con le modalità di cui all'art. 3 della Sezione Quarta, Titolo IV.

Le ore di servizio prestate in regime di flessibilità oltre le 40 settimanali saranno retribuite con una maggiorazione omnicomprensiva del 10%, per le ore prestate dal lunedì al venerdì, e del 15% per le ore prestate il sabato, calcolata sugli stessi elementi validi per la retribuzione del lavoro straordinario. In ogni caso l'orario effettuato in regime di flessibilità non potrà essere considerato come straordinario.

Il riequilibrio fra le settimane con prestazione lavorativa eccedente e le settimane con prestazione inferiore all'orario contrattuale avverrà di regola nei 6 mesi successivi a quello nel quale la prestazione in flessibilità si è realizzata, prorogabili a 12 a fronte di specifiche necessità tecniche, organizzative e/o produttive da motivare alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Qualora al termine del suddetto periodo di riferimento, la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente inferiore alle 40 ore settimanali, la compensazione avverrà (sentito il lavoratore) mediante trattenuta di una somma corrispondente alla retribuzione percepita in eccedenza rispetto alle ore effettivamente lavorate o con assorbimento di un numero equivalente di ore di Rol o di permessi retribuiti.

Al contrario, se al termine del periodo di riferimento la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente superiore alle 40 ore settimanali, il riequilibrio si realizzerà mediante pagamento delle ore eccedenti come straordinario, con relativa maggiorazione.

Ulteriori modalità applicative delle flessibilità orarie, eventualmente necessarie per cogliere particolari specifici aziendali e coerenti con le disposizioni del presente articolo, potranno essere verificate e concordate a livello aziendale. Sempre a livello aziendale, fra cooperativa e Rappresentanza Sindacale Unitaria, andranno armonizzate le gestioni flessibili dei regimi d'orario con le Riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 5 e verificate le eventuali esigenze (riferite a lavoratori interessati dalla flessibilità oraria) di lavoro straordinario a fronte di situazioni particolari e contingenti.

A decorrere dalla data di firma del presente contratto viene soppresso il punto 5 del protocollo 1 settembre 1983, parte integrante dell'art.5 della Sezione Quarta, Titolo III.

DICHIARAZIONE COMUNE.

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

Art. 6 - Reperibilità.

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

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

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli articoli 23 e seguenti della presente Sezione Quarta, Titolo III.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

a) oraria;

b) giornaliera;

c) settimanale.

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

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

	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
Livello	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1-2-3-3s	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05
4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
superiore al 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

A decorrere dal 1° gennaio 2014, per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, non inferiore ai seguenti valori espressi in euro:

	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
LIVELLO	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO

						LIBERO
1-2-3 – 3° S	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4-5	5,72	8,99	9,63	37,61	38,25	41,52
SUPERIORE AL 5°	6,58	10,81	11,40	43,71	44,30	48,52

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere

il luogo dell'intervento le spese di viaggio saranno rimborsate; la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.
Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.
L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali che regolamentano la materia disciplinata nel presente articolo.

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 del presente Titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge.
La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.
Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.
Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.
In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.
Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.
Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.
Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.
Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.
È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente Titolo.

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

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

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

A decorrere dal 1° giugno 2013 per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b) h) e i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV.

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

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

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta

una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Banca ore.

E' istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

* Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

* I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "Conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

Art. 8 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita – all'art. 7, del presente Titolo III – per il lavoro festivo.

Art. 9 - Festività.

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

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

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione di M.V. (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazioni a verbale.

1. Le parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999 stipulata in occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 3 posta in calce all'art. 5, del presente Titolo.

2. Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a

carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Norme transitorie.

1. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5 del presente Titolo, ai lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.
Eventuali diverse modalità aziendalmente in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2009 il trattamento previsto dalla Norma transitoria n. 1 non è più dovuto in quanto compensato dalla nuova disciplina delle festività decorrente dalla medesima data.
3. Ai lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, dei precedenti Contratti collettivi, la normativa contenuta nel presente articolo si applica a decorrere dal 1° gennaio 2009.

Art. 10 - Ferie.

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.
Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio hanno diritto a un giorno di ferie aggiuntivo per i lavoratori con più di 5 anni di anzianità, un ulteriore giorno di ferie aggiuntivo -2 complessivi- per i lavoratori con più di 16 anni di anzianità, tre ulteriori giorni di ferie aggiuntivi -5 complessivi- per i lavoratori con più di 22 anni di anzianità rispetto alla misura di cui al comma precedente.
Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.
I giorni festivi di cui all'art. 9 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

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

Norme transitorie.

1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto ai giorni aggiuntivi di ferie di cui al comma 2 del presente articolo.

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 cinque anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

3) Ai lavoratori a cui si applicava l'articolo 12 della Disciplina speciale, Parte terza, in forza alla data del 31 dicembre 2007, continuerà ad applicarsi suddetta disciplina.

Nota a verbale.

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

Dichiarazione comune.

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

Art. 11 - Anzianità dei lavoratori.

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

Note a verbale

1. L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente articolo 3-ter, e regolata dalle norme di legge e di contratto.
2. La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 1. - Forme di retribuzione.

I lavoratori sono retribuiti ad economia e con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.
Allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 2 - Cottimi.

Nelle aziende cooperative non sono previste forme di retribuzione a cottimo.

Art. 3. - Mensilizzazione.

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.
La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc..

Norme transitorie

1) Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale Elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex Ccnl 20 febbraio 2008.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento dell'Elemento sopra definito in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, fino al 31 dicembre 2008 la retribuzione sarà ragguagliata alle ore lavorate e a quelle contrattualmente dovute.

Art. 4. - Corresponsione della retribuzione.

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

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

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

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° Maggio 2013	2^ tranche dal 1° gennaio 2014	3^ tranche dal 1° gennaio 2015	TOTALE
1a	21,88	28,13	31,24	81,25
2a	25,59	32,91	36,56	95,06
3a	30,19	38,81	43,13	112,13
3a S	---	---	44,82	---
4a	31,94	41,06	45,63	118,63
5a	35,00	45,00	50,00	130,00
6a	38,72	49,78	55,31	143,81
7a	41,56	53,44	59,38	154,38
8a	45,94	59,06	65,63	170,63
9a	50,65	65,12	72,36	188,13

Categoria	In vigore dal 1° Maggio 2013	In vigore dal 1° gennaio 2014	In vigore dal 1° gennaio 2015
1a	1.238,44	1.266,57	1.297,81
2a	1.363,11	1.396,02	1.432,58
3a	1.506,69	1.545,50	1.588,63
3a S*	---	1.578,14	1.622,96
4a	1.570.59	1.611,65	1.657,28
5a	1.678,89	1.724,89	1.774,89
6a	1.797,33	1.847,11	1.902,42
7a	1.928.16	1.981,60	2.040,98
8a	2.094.48	2.153,54	2.219,17
9a	2.308,24	2.373,36	2.445.72

* L'inquadramento in 3a S è possibile solo dal 1° gennaio 2014

- La tabella degli incrementi retributivi sopra riportati si basa sugli scostamenti inflattivi verificati per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013-2014-2015.

- A decorrere dal 1° maggio 2013 nei minimi tabellari sarà conglobato l'importo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.

- E' erogata una *somma* pari a € 140,00 lordi alla 5a categoria, riparametrata, con la retribuzione relativa al mese di maggio 2013.

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.
-

Art. 6 - 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, a titolo di aumento periodico di anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Categorie	Importi in vigore dal 1° gennaio 2001
	Euro
1a	18,49
2a	21,59
3a	25,05
3aS	25,90
4°	26,75
5a	29,64
6a	32,43
7a	36,41
8a	40,96
9a	45,96

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

Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi continuano senza soluzioni di continuità fino ai limiti di cui al comma 3.

Norme transitorie.

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

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

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

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

Categoria	Incrementi unitari dal 1° gennaio 2001 (in euro)
2a	0,61
3a	0,75
4a	0,77
5a	0,88
6a	0,96
7a	1,07
8a	1,17
9°	1,37

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 29 febbraio 1988, per la 4a categoria;
- 31 gennaio 1987, per la 5a categoria,

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

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

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

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 dagli appartenenti alla Parte prima rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

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

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

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

Art. 7 – Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di gratifica natalizia e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 8 - Mense aziendali e indennità di mensa.

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

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

Art. 9 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo.

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

Art. 10 - Indennità per disagiata sede.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 11 - Indennità maneggio denaro. Cauzione.

Il lavoratore la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 12 - Premio di risultato

La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per l'istituzione di un Premio strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché dei 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 4° comma, lettera b) dell'art. 1, Sezione Terza, 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 di redditività dell'azienda.

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

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza Sindacale Unitaria informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti d avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente definiti dalle parti.

Il premio come sopra definiti 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 individuare l'ammontare.

Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del Premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Dal primo luglio 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del «premio di produzione» di cui all'art. 9 del Ccnl Federmeccanica-Assistal 14 dicembre 1990, o analoghe discipline o trattamenti, e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'art. sopracitato, o analoghe

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

Nota a verbale

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.
In questo quadro, qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione della procedura definita, in aggiunta a quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 tra Centrali Cooperative ed Oo.Ss., le organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rsu e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente Ccnl, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Norma concordata nel Verbale di accordo stipulato in sede ministeriale il 4 febbraio 1997.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate ai risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti.
Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 7, Sezione Quarta, Titolo VII, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art 13 – Elemento perequativo

~~A decorrere dal 2008, a~~ Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle cooperative prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente dagli importi retributivi

fissati dal Ccnl (lavoratori privi di super minimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 455 euro, omnicomprensiva e non incidente sul Tfr, ovvero una cifra inferiore fino concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze. L'elemento perequativo, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

L'elemento perequativo di cui al comma precedente verrà erogato nelle imprese in cui sia stata presentata una piattaforma se, trascorsi 90 giorni, non sia stato definito un accordo economico integrativo.

L'eventuale inosservanza di quanto previsto al precedente comma potrà essere oggetto di segnalazione e verifica agli osservatori permanenti della cooperazione, territorialmente competenti, istituiti ai sensi del «Protocollo Cooperazione» del 10 ottobre 2007.

- A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'Elemento Perequativo è elevato a 485 euro.

Art. 14 - Reclami sulla retribuzione.

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

Art. 15 - Previdenza complementare

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Cooperlavoro – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari a favore dei soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative di lavoro.

A favore dei lavoratori iscritti a Cooperlavoro le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, Edr, indennità di funzione quadri. Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000.

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

L'aliquota contributiva a carico dell'azienda sarà elevata all'1,4% a decorrere dal 1° gennaio 2012 e all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013 a condizione che, in entrambi i casi, il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota aumenterà all'1,6% anche per gli apprendisti.

Le parti concordano che le contribuzioni di cui al comma precedente decorreranno dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda di adesione.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il Tfr secondo quanto stabilito dalle disposizioni vigenti.

I lavoratori con prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993, possono optare all' atto dell'iscrizione per il versamento di una quota pari al 40% del Tfr maturando.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cooperlavoro, si procederà al versamento degli importi a carico dell'azienda e del lavoratore, stabiliti dal Fondo a titolo di quota di iscrizione.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi tra le parti in materia del 9 marzo 1999 e quelli istitutivi il Fondo Pensione (interconfederale del 12 febbraio 1998 e intercategoriale del 6 maggio 1998).

Confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale Cooperlavoro come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori delle cooperative metalmeccaniche, si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo.

Tutta la documentazione relativa al Fondo è disponibile sul sito internet www.cooperlavoro.it.

Art. 16. – *Assistenza Sanitaria Integrativa – Welfare Aziendale*

a) Nelle more della costituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa promosso dalle Centrali Cooperative, i lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, al superamento del periodo di prova, possono volontariamente iscriversi ad un *Fondo Cooperativo di assistenza sanitaria integrativa* che le parti andranno ad individuare anche tra i Fondi Cooperativi già esistenti, costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

D'intesa con le parti costitutive di tale Fondo, è istituita una sua specifica sezione dedicata ai lavoratori delle cooperative applicanti il contratto metalmeccanico.

E' altresì costituito un Comitato di Sorveglianza -paritetico tra rappresentanze cooperative e sindacali- al fine di verificare che siano riconosciute le stesse prestazioni assicurate in altri Fondi Sanitari nazionali del settore metalmeccanico, oltre che coordinare periodicamente i rapporti tra Fondo e iscritti.

I suindicati assetti e le relative modalità operative saranno stabilite, dalle sottoscritte parti nazionali, entro il 30 giugno 2013.

Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2013, due euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.

b) a decorrere dal 1° gennaio 2014, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.

c) a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.

In attesa della completa operatività della sezione dedicata di predetto Fondo, si concorda che le somme individuate saranno opportunamente accantonate.

Le parti inoltre si impegnano a verificare le possibili sinergie di sistema con i fondi od enti di assistenza sanitaria integrativa già esistenti.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi e i trattamenti aziendali di miglior favore che prevedano l'erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, le quali continueranno ad essere assolte secondo le modalità ivi contenute.

b) Le parti sono consapevoli delle opportunità che modelli di *welfare* aziendale possono offrire per migliorare complessivamente le condizioni di benessere dei lavoratori e di competitività dell'impresa; per ciò valorizzando, ispirandosi ai principi delle pari opportunità, le competenze e favorendo la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. In tale ambito, potranno valutarsi azioni di conciliazione vita e lavoro, nonché processi di accompagnamento all'eventuale prolungamento della vita lavorativa. Ma più in generale le parti si adopereranno per migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro e per promuovere le azioni a sostegno delle politiche di welfare.

Le parti convengono altresì di utilizzare l'Osservatorio Nazionale di cui all'art.1 Sezione Prima, per la raccolta, il monitoraggio e la diffusione delle buone pratiche promananti dalla contrattazione di secondo livello, al fine di fornire, alle cooperative e ai loro lavoratori, i riferimenti utili per lo sviluppo di tali percorsi.

Titolo V – Ambiente di lavoro

Art. 1 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.

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

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

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché 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 semestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

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

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

I lavoratori in particolare devono:

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

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 5 ottobre_1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

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

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.l.s. di cui all'Accordo interconfederale 5 ottobre_1995 sono elevati a 50 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti, e a 70 ore annue, nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Nelle imprese cooperative con più di 200 lavoratori è istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (RLSA) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal Decreto legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA, nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.
A seguito della istituzione degli RLSA, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 2 - Indumenti di lavoro.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.
Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Titolo VI – Assenze, permessi e tutele

Art. 1 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo articolo 2.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dal solo comma 3 del successivo articolo 2, paragrafo *trattamento economico*, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente al 1° ottobre 1999, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dal 1° gennaio 2000.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti *a)* e *b)* non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Nota a verbale.

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

Art. 2 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Comunicazione e certificazione dell'assenza

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

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

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

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

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

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

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

Conservazione del posto di lavoro

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

a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;
- quando alla scadenza del periodo di comporto breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporto prolungato è pari a:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

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

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

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo *Aspettativa*, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente, 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 42 mesi continuativi.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa , anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

Trattamento economico

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

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

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro, al seguente trattamento economico:

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

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

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

A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).
La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al settimo comma dell'art. 10, Sezione quarta, Titolo III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.
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, alle malattie connesse allo stato di gravidanza ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale, fatti salvi i periodi di conservazione del posto precedentemente definiti.

Norme finali

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.
Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati dal terzo comma, lettere a) e b), dell'Allegato n. 1.

Si conviene che la durata delle assenze, definite dai successivi punti a) e b), nonché ribadito il tetto massimo previsto, saranno computate al 50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento economico, sia al fine della loro incidenza sui periodi di conservazione del posto:

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

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Le aziende entro il mese di gennaio di ogni anno invieranno a ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli periodi di assenza per malattia intervenuti nell'anno precedente.

NORMA TRANSITORIA

Le aziende forniranno ai lavoratori tempestiva comunicazione della nuova disciplina del trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro mediante affissione in luogo accessibile del nuovo testo contrattuale.

Le parti in fase di stesura valuteranno l'opportunità di inserire ulteriori patologie tra quelle gravi di cui ai commi precedenti.

Ai fini della conservazione del posto di lavoro, il calcolo in mesi delle assenze effettuate antecedentemente al 1° maggio 2013 deve essere adeguato in giorni di calendario di cui ai corrispondenti periodi di conservazione del posto di lavoro previsti dalla presente normativa.

Il trattamento economico previsto dalla presente normativa si applica agli eventi morbosi che intervengono a partire dal 1° maggio 2013. Per i soli eventi in corso al 30 aprile 2013 che proseguono successivamente al 1° maggio 2013 continuano ad applicarsi i trattamenti economici precedentemente previsti.

DICHIARAZIONE COMUNE

Avendo con l'Accordo di rinnovo ampiamente riformulato il presente articolo, le parti concordano di attivare un monitoraggio congiunto della sua concreta applicazione.

Art. 3 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Nota a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli di cui agli Allegati 2 e 2-*bis*.

Art. 4 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 2, Sezione Quarta, Titolo VI, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 5 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la

richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 6 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente Contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Note a verbale.

1) Le Associazioni cooperative si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal Contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 7 - Diritto allo studio e alla formazione professionale.

A far data dal 1° gennaio 2004 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale qui disciplinati, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il 2 per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri di cui alla lettera A) compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

A) *Diritto allo studio*

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito.

In tal caso i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo), per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, *pro-capite* nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Dichiarazioni a verbale

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge n. 53 del 2003 relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.

2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

3. Al fine di rendere effettivo quanto previsto dal terzo comma della lettera A) Diritto allo studio, le parti si attiveranno congiuntamente presso il Ministero della pubblica istruzione per predisporre un modulo formativo per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri da diffondere presso le strutture scolastiche pubbliche o legalmente riconosciute e promuoverne l'attivazione nell'ambito dell'autonomia scolastica loro riconosciuta.

B) *Formazione Professionale*

A far data dal 1 gennaio 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private indicate dalle commissioni territoriali di cui all'art. 8.2, Sezione Prima, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art. 17, legge 196/97. Le citate commissioni territoriali delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 29 comma 7, del Ccnl 16 luglio 1999 fino ad accreditamento avvenuto.

A far data dal 1° gennaio 2004, in aggiunta al monte ore triennale di cui al primo comma, tutti i lavoratori potranno usufruire di ulteriori 8 ore complessive, nell'arco di un quadriennio, al fine di migliorare la propria formazione professionale. Tale ulteriore possibilità formativa per i lavoratori sarà riservata prioritariamente, ma non esclusivamente, alle responsabilità derivanti dalle norme contenute nella legge 3 aprile 2001, n. 142 sul socio lavoratore e nel d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6 sul diritto societario.

A far data dal 1° gennaio 2010 il suddetto monte ore è incrementato, complessivamente, di 8 ore.

Annualmente le parti definiranno, per queste ulteriori 8 ore, i prioritari campi formativi.

Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà altresì accordato al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui all'art. 7 Sezione Quarta, Titolo III.

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le commissioni territoriali di cui all'art. 8.2, Sezione Prima, ovvero promossi dalle commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui all'art. 7 Sezione Quarta, Titolo III.

Per l'esercizio del diritto allo studio e per partecipare ai corsi di formazione professionale, il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.

Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di formazione professionale previsti nei progetti proposti dalle commissioni territoriali; ai corsi di formazione professionale approvati dalle commissioni territoriali che si svolgono nelle sedi individuate ai sensi del primo comma del punto B); infine ai corsi di studio di cui alla lettera A).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e, quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene

demandata in unico grado alla decisione della commissione territoriale di cui all'art. 8.2, Sezione Prima.

La commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r., tramite le rispettive organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 53/2000.

Dichiarazioni a verbale

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge n. 53 del 2003 relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.

2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

3. Allo scopo di agevolare ulteriormente la promozione di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri, le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato di cui al punto 8.2., Sezione Prima, si attiveranno nei confronti delle Istituzioni locali e predisporranno appositi progetti formativi da proporre al finanziamento di FONCOOP.

Art. 8 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la

sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 7.

Qualora i lavoratori studenti frequentino corsi di studio per conseguire professionalità di espresso interesse dell'impresa cooperativa, i permessi di cui al comma precedente possono essere ampliati come segue:

a) Studenti medi o di corsi professionali pluriennali che sostengono esami di abilitazione, di maturità, di diploma:

1- giorni di esame più tre settimane di calendario;

2- giorni di esame di riparazione più due settimane di calendario.

b) Studenti universitari o di corsi di specializzazione post-laurea per il conseguimento di titoli legalmente riconosciuti:

1- giorni di esame più sei settimane annue sempreché si siano superati 3 esami (minimo) nell'anno accademico;

2- giorni di esame di laurea più due mesi di calendario.

c) Studenti di corsi professionali non pluriennali:

- se inerenti alla attività della cooperativa, giorni di esame più una settimana di calendario.

Le facilitazioni di cui al comma precedente non sono cumulabili con i permessi di cui al precedente art. 7.

In sede aziendale verrà fissata fra le parti una percentuale di lavoratori che annualmente potranno utilizzare i suddetti permessi.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'art. 30/bis, i lavoratori studenti, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente proquota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Per i lavoratori studenti che frequentino corsi di studio di espresso interesse dell'impresa, sono riconosciute altresì le seguenti facilitazioni:

- dietro ricevuta di pagamento, l'azienda provvederà al rimborso della tassa di iscrizione e, qualora occupi più di 49 lavoratori, anche delle spese dei libri, se questi non possono essere forniti direttamente dall'azienda;

- nel caso di frequenza di un corso di laurea, le spese di cui al precedente comma verranno rimborsate se vengono superati almeno due esami per ogni anno accademico;
- nel caso di mancato superamento di tali due esami, l'azienda recupererà le somme anticipate con trattenute rateizzate in busta paga.

Il tetto di spesa annua rimborsabile per il singolo lavoratore, comprensivo sia delle spese di iscrizione che di quelle per l'acquisto dei libri di testo è di € 800,00 rivalutabili in sede aziendale in rapporto all'aumento delle tasse di iscrizione e del costo dei libri di testo.

il singolo lavoratore ha diritto, nell'arco del rapporto di lavoro, al rimborso delle tasse di iscrizione e dei testi scolastici per un solo ciclo di studi di ogni livello di istruzione, anche se non completato.

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

Nota a verbale

Le parti convengono di attivare una apposita commissione finalizzata a realizzare durante la fase di stesura del testo contrattuale una semplificazione delle normative contrattuali di cui agli artt. 7 ed 8 rendendole coerenti e compatibili con l'evoluzione della legislazione in materia.

Art. 9 – Congedi per la formazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative 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.

Art. 10 - Permessi per eventi e cause particolari.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 11 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

Il requisito di anzianità di cui al precedente comma si riduce a 8 (otto) anni nei casi, adeguatamente e preventivamente documentati, di volontariato di cui alla legge 266/91 e di studio.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rsu su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa 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. 12. - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R.

9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

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

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

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, 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.

Art. 13 - Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

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

Dichiarazione a verbale.

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Titolo VII – Rapporti in azienda

Art. 1 - Rapporti in azienda.

L'azienda cooperativa fonda sui principi della autogestione e quindi dell'autodisciplina l'impostazione della vita operativa, quotidiana nell'ambito delle scelte politico-economiche elaborate ed approvate a livello della base sociale.

È scopo delle aziende cooperative esaltare i valori umani e collettivistici che stanno alla base del movimento dei lavoratori di cui il movimento cooperativo è parte integrante.

Pertanto le norme che seguiranno in questo articolo ed in quelli successivi riguardanti i provvedimenti disciplinari, non vogliono e non possono essere intese come norme repressive ed intimidatorie in forza delle quali può funzionare l'organizzazione aziendale, ma soltanto ed esclusivamente norme che hanno lo scopo di correggere anomalie di comportamento, che, frequenti nella società odierna, poiché create dalla stessa, non possono non essere presenti nelle cooperative.

Quindi le Associazioni cooperative firmatarie del presente contratto assumono l'impegno ad usare nelle aziende cooperative le citate norme solo nei casi a fronte dei quali non sono intravedibili soluzioni alternative ed ad operare affinché i contenuti politici precedentemente non siano vanificati.

In ogni caso il ricorso alle norme disciplinari non esimerà gli organi preposti delle cooperative sia ad approfondire con il lavoratore interessato i motivi che abbiano originato tale ricorso.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza e rispetto umano nell'ambito dei valori propri della cooperazione.

Comportamenti riconducibili a forme di molestia sessuale - ritenendosi per tali quelle manifestazioni fisiche e/o verbali offensive per i soggetti destinatari - costituiscono violazione della dignità e del diritto della persona umana.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle attinenti alla organizzazione cooperativa, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai commi precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al

10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuto verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno della cooperativa, di quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro, ed in forma di concorrenza, delle notizie attinte durante il servizio. Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice Civile.

Le iniziative a tali disposizioni come previsto nei successivi articoli 23, 24, 25 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

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

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

Art. 3 - Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal successivo articolo 20.

Art. 4 - Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti Sindacali Unitarie sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno,

fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza Sindacale Unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.
Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 5 - Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.
Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 6 - Norme speciali.

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni e limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.
Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 7 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.
In caso di controversie si rimanda, inoltre, all'ultimo comma dell'art. 1 Sezione Terza.

Art. 8 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dare luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un rappresentante sindacale unitario.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 9 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

f)venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i)esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;

l)in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10 - Licenziamento per mancanze.

A) *Licenziamento con preavviso.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) *Licenziamento senza preavviso.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell'azienda;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11 - Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	**7ª categoria professionale e superiori**	**4ª, 5ª e 6ª categoria professionale**	**2ª, 3ª e 3°s categoria professionale**	**1ª categoria professionale**
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 i 10 anni.....	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	**7ª categoria professionale e superiori**	**4ª, 5ª e 6ª categoria professionale**	**2°, 3° e 3°s categoria professionale**	**1ª categoria professionale**
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 i 10 anni.....	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata:

1. in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
2. in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

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

Art. 2 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

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

Art. 3 - Certificato di lavoro.

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

Art. 4 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 1 Sezione Quarta, Titolo VIII ed il trattamento di fine rapporto di cui agli art. 5 Sezione Quarta, Titolo VIII, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte Costituzionale.

Art. 5 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r..

Dichiarazione a verbale.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norma transitoria

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Allegato n. __

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA COOPERATIVA METALMECCANICA

Premessa.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012.

Art. 1. - *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. 1, comma 1, del D.Lgs 167/2011, 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° alla 9°, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dai commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.Lgs n. 167/2011 (in fase di stesura del testo contrattuale le parti provvederanno ad esplicitare circa le suddette disposizioni).

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - *Durata del contratto.*

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del contratto di apprendistato 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.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7° , 8° e 9°categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^ così come stabilito dall'art. 1, lett. C) punto II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^ categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^ categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. *Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato.*

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

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto 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.

Art. 4. - *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 dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato il 28 marzo 2006 (che saranno allegati in fase di stesura al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;

conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

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.

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. 4 del D.Lgs 167/2011.

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

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, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato al presente contratto.

Tutor/Referente aziendale

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 Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs 167/2011, 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.

Art. 5. - *Organismi paritetici.*

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 8 punto 8.1, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, sulla base di specifici profili presenti in azienda;

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 8, punto 8.2., Sezione prima, avranno il compito di:

a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

b) monitorare l'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle Regioni.

Art. 6. - *Assunzione.*

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - *Periodo di prova.*

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

Art. 8. – *Inquadramento e retribuzione.*

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

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

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

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

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

Art. 9. - *Tredicesima mensilità.*

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

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

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

Art. 10. - *Malattia ed 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. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11 – *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.

Art. 12 – *Previdenza complementare.*

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a COOPERLAVORO, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari ed elemento retributivo per l'8° e la 9° categoria.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota a carico dell'azienda aumenterà all'1,6% a condizione che il lavoratore contribuisca almeno in pari misura.

Art. 13 – *Assistenza sanitaria integrativa.*

I lavoratori apprendisti possono iscriversi al Fondo sanitario cooperativo di cui all'art.16 del Titolo IV della Sezione Quarta, alle medesime condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 14. – *Recesso o attribuzione della qualifica.*

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

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualifica a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. C), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

DICHIARAZIONE COMUNE

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.

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

Allegato ___

Protocollo sulla "disciplina del rapporto individuale di lavoro" concordata con l'accordo di rinnovo 20 febbraio 2008.

Le parti si danno reciprocamente atto che la riformulata "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" realizza, attraverso l'unificazione delle precedenti Discipline Speciali distinte in Parte Prima, Seconda e Terza, l'obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.
In particolare, è stata estesa a tutti i lavoratori, la disciplina di cui alla precedente Parte Terza, integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte Prima e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni valutate come opportune.
Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti si rinviene negli appositi allegati al Ccnl.
Le parti concordano che, alla luce delle nuove norme sulla "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" contenute nella presente intesa, sono fatti salvi gli accordi aziendali definiti ai sensi e per gli effetti dell'allegato agli artt. 12 e 13 Disciplina Speciale Parte Prima e Terza del Ccnl 16 Luglio 1999 che abbiano determinato un trattamento, nel suo complesso, di miglior favore rispetto a quanto definito dalla presente intesa. A tal fine le parti procederanno ad una verifica in sede aziendale entro il 31 Dicembre 2008.
A seguito di tale verifica, le parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno alla definizione di un'apposita intesa di armonizzazione con le nuove norme del Ccnl, verificando le condizioni complessivamente in essere alla luce di quanto definito dal presente accordo di rinnovo.
Analoga regola e procedura verrà seguita anche in quelle realtà aziendali ove siano stati definiti accordi in materia al di fuori delle disposizioni di cui all'allegato agli articoli 12 e 13.
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.

Inoltre le parti concordano che:

- il presente Accordo sull'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali entra in vigore il 1° gennaio 2008, salvo quanto successivamente stabilito; le normative sul periodo di prova, aumenti periodici d'anzianità e il preavviso entrano in vigore dal 1° febbraio 2008; la clausola contrattuale riguardante la nuova definizione della retribuzione oraria su cui computare le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e

festivo entra in vigore il 1° maggio 2008; le normative su mensilizzazione, festività e corresponsione della retribuzione entrano in vigore dal 1° gennaio 2009.

- In fase di stesura del rinnovato C.c.n.l. la nuova disciplina unificata sarà inserita in modo organico da un punto di vista logico-funzionale, riorganizzando l'intero testo contrattuale per la parte relativa alla "Disciplina del rapporto individuale di lavoro".

- Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo che dovesse sorgere in fase applicativa del presente accordo sull'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali è demandata all'esame delle parti stipulanti.

Protocollo d'intesa per la salvaguardia del patrimonio professionale del settore metalmeccanico finalizzato ad evitare i licenziamenti

Si sono incontrate le delegazioni cooperative del settore metalmeccanico e le categorie sindacali al fine di individuare le azioni da mettere in campo per salvaguardare il patrimonio professionale del comparto metalmeccanico cooperativo, in coerenza con gli obiettivi definiti nella lettera delle associazioni cooperative allegata.
Durante l'incontro le parti hanno condiviso quanto segue:

1. IL CONTESTO

Le associazioni cooperative rappresentano una situazione di un sistema di imprese che ha risentito pesantemente degli effetti della crisi, registrando una caduta degli ordini, in media del 20%, con punte del 60% in alcuni comparti; ciò ha comportato una flessione del fatturato oscillante, come dato aggregato, tra il 10% e il 20%.
Il Settore ha comunque evidenziato una stabilità occupazionale tra i soci e i lavoratori delle cooperative, seppur facendo un importante ricorso agli ammortizzatori sociali e con una dinamica di significativa contrazione dei contratti a termine e di somministrazione.
Le previsioni attese per il 2013 non sono di ripresa, ma di mantenimento dei volumi produttivi, con un prevedibile peggioramento sul fronte occupazionale, anche in conseguenza, in alcuni casi, del totale utilizzo degli ammortizzatori sociali.

In tale situazione di perdurante crisi economica ed in un contesto di un recupero della domanda molto lento, l'iniziativa delle cooperative e delle parti sociali si dovrà caratterizzare lungo due assi fondamentali:

- la difesa delle imprese attraverso politiche di consolidamento e di crescita dimensionale, ciò favorendo iniziative di collaborazione ed integrazione imprenditoriali ed aziendali, politiche di rete e di network, azioni di innovazione e diversificazione produttiva, con particolare attenzione verso le opportunità della green economy, e di quelle della internazionalizzazione, implementando la ricerca di nuovi prodotti e la collaborazione industriale.
- Il supporto alla promozione di nuova cooperazione industriale, la cui domanda potrebbe crescere, come già registrato in passato, in conseguenza degli effetti della crisi.

Le imprese cooperative, in ragione degli scopi alla base della loro costituzione mutualistica e anche come scelta intrinseca alla loro natura, hanno sviluppato la loro crescita nel mercato sempre rispondendo anche alle esigenze di stabilità della forza lavoro; ne costituiscono testimonianza le classifiche delle maggiori industrie di alcuni comparti del settore, che dimostrano la capacità delle imprese cooperative di operare in un contesto particolarmente complesso, competitivo e selettivo, per ciò rappresentando quindi una "risposta possibile e di qualità" alla crisi.

GLI EFFETTI SULLA FORZA LAVORO

I dati rilevati evidenziano, in prima battuta, una riduzione significativa della forza lavoro nel corso dell'ultimo trimestre 2012 e, relativamente alle previsioni in possesso sulla auspicata lenta ripresa degli ordinativi nel 2013, è facile supporre una ulteriore tensione occupazionale.

La portata previsionale di tale criticità, secondo analisi ormai convergenti dei centri studi cooperativi, potrà riguardare, per l'insieme delle cooperative aderenti, un 5% del complesso della forza lavoro (compresi i contratti a termine).

LE IMPRESE E LA CRISI

È evidente che in questo quadro si presenta quanto ormai urgente ridefinire una vera e propria politica industriale del settore che fissi gli obiettivi strutturali e le direttrici di sviluppo a medio e lungo termine, nonché le risorse necessarie per il loro conseguimento.

Tali obiettivi sono sinteticamente individuabili:

1. Favorire e implementare un processo di internazionalizzazione delle aziende, almeno di quelle che ne hanno le potenzialità;
2. Promuovere processi di unificazione di quei comparti produttivi capaci di elevare efficacemente la dimensione dell'impresa;
3. Incoraggiare, anche tramite agevolazioni, il sistema imprenditoriale a innovare sia il prodotto (in termini di materiali ecocompatibili e meno costosi) sia il processo, attraverso una più marcata ingegnerizzazione;

In ogni caso si ravvisa, per le imprese, l'esigenza di rilanciare le proprie linee di sviluppo; per far ciò occorre preservare, al più alto livello possibile, le proprie strutture di servizio e produttive, sia nel breve che nel medio termine.

2. AZIONI CONCORDATE PER CONTRASTARE GLI EFFETTI RECESSIVI

Ciò premesso, le parti, con l'intento di "preservare al più alto livello possibile un patrimonio di professionalità", concordano di dare corso ad una serie di azioni di seguito precisate, ciò nel contesto di un'azione più complessiva di politiche attive del lavoro.

Le imprese cooperative interessate da processi di riorganizzazione e/o di riduzione dei loro volumi di attività, metteranno in campo ogni azione utile ad evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro, attraverso:

1. l'individuazione di percorsi aziendali di mobilità interna tra comparti, la verifica della possibilità di distacchi tra le aziende e unità produttive del gruppo, nonché la valutazione di percorsi di reimpiego in cooperative e aziende metalmeccaniche territorialmente limitrofe con compatibili attività produttive;
2. l'utilizzo di forme di flessibilità concordata della prestazione di lavoro, al fine di cogliere ogni opportunità di mercato, correlando l'organizzazione produttiva, soprattutto in questa fase di difficoltà economica, alla dinamica degli ordinativi. Tali interventi possono riguardare la rimodulazione dell'orario settimanale sulla base di quanto previsto dall'articolo 5 e 5-bis, Sezione Quarta, Titolo III e una gestione flessibile e concordata di permessi e ferie;
3. l'attivazione delle procedure di consultazione previste dalle norme di legge e contrattuali, intese a favorire il ricorso, laddove necessario, a periodi di CIGO o CIGS, contratti di solidarietà e ammortizzatori sociali in deroga.

Tali impegni saranno accompagnati da periodi di formazione e riqualificazione professionale del personale interessato.

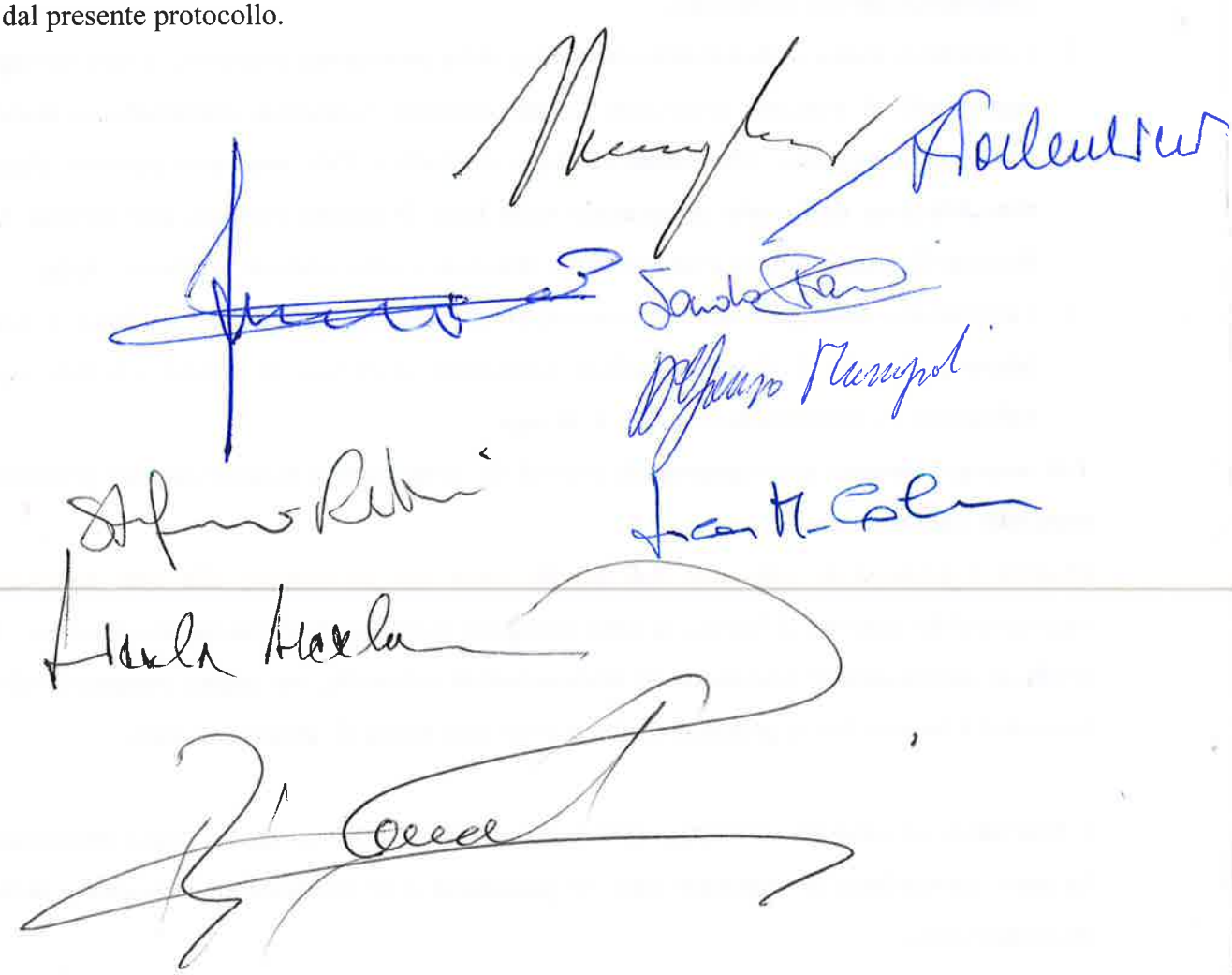
Qualora i processi di riduzione dell'attività siano tali da rendere alla fine necessarie anche interruzioni dei rapporti di lavoro, le parti ritengono indispensabile individuare percorsi e risorse in grado di salvaguardare comunque le professionalità coinvolte, tra queste comprendendo anche i lavoratori a termine la cui prestazione abbia avuto una durata di almeno sei mesi.

3. PERCORSI E RISORSE DA METTERE A DISPOSIZIONE PER LA SALVAGUARDIA DELLA PROFESSIONALITÀ

Le parti concordano di esplorare tutte le possibilità e le modalità di attivazione delle misure necessarie ossia:

a) l'utilizzo, nel fondo interprofessionale cooperativo FONCOOP, dei bandi settoriali, aziendali e pluriaziendali previsti per sostenere la formazione di tutti i lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione; tale azione verrà svolta di concerto con gli Enti Bilaterali di Formazione cooperativi nazionali e territoriali;

b) la partecipazione a finanziamenti pubblici nazionali e regionali in ragione di una programmazione predisposta dagli Enti di Formazione regionali, d'intesa con quelli territoriali.

Le organizzazioni firmatarie del presente protocollo demandano a specifici confronti di livello aziendale per concordare gli interventi e le relative modalità attuative delle misure di cui al punto 2.
Inoltre le stesse organizzazioni sottoscriveranno entro 30 giorni dalla presente intesa, un accordo per l'utilizzo dei fondi FONCOOP di cui alla lettera a) del punto 3.
Infine le organizzazioni firmatarie impegnano le rispettive rappresentanze territoriali a realizzare quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 3.

Le parti si rincontreranno nel corso del secondo semestre del 2013 per una verifica delle azioni promosse dal presente protocollo.