# IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica applicabile alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e dell'installazione di impianti

CONFIMI IMPRESA MECCANICA

FIM-CISL

UILM-UIL

Roma, 7 giugno 2021

## Dichiarazione di FIM-CISL e UILM-UIL

FIM-CISL e UILM-UIL hanno negoziato la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Confimi Impresa Meccanica del 22 luglio 2016. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità all'intesa, le Organizzazioni Sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto da effettuarsi entro il mese di giugno 2021.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori si esprimerà favorevolmente

## Minimi Tabellari – Incrementi retributivi mensili

Le parti hanno concordato i seguenti incrementi retributivi con decorrenza dal 1° giugno degli anni 2021, 2022 e 2023:

| categorie | Minimo al 1° giugno 2020 | 1° giugno 2021 | | 1° giugno 2022 | | 1° giugno 2023 | | Totale incrementi |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | incrementi | nuovi minimi | incrementi | nuovi minimi | incrementi | nuovi minimi | |
| 9^ | 2.555,05 | **36,18** | 2.591,23 | **36,18** | 2.627,41 | **38,97** | 2.666,38 | **111,33** |
| 8^ | 2.298,21 | **32,55** | 2.330,76 | **32,55** | 2.363,31 | **35,05** | 2.398,36 | **100,15** |
| 7^ | 2.113,00 | **29,92** | 2.142,92 | **29,92** | 2.172,84 | **32,23** | 2.205,07 | **92,07** |
| 6^ | 1.969,07 | **27,89** | 1.996,96 | **27,89** | 2.024,85 | **30,03** | 2.054,88 | **85,81** |
| 5^ | 1.835,89 | **26,00** | 1.861,89 | **26,00** | 1.887,89 | **28,00** | 1.915,89 | **80,00** |
| 4^ | 1.714,05 | **24,27** | 1.738,32 | **24,27** | 1.762,59 | **26,14** | 1.788,73 | **74,68** |
| 3^ | 1.642,32 | **23,26** | 1.665,58 | **23,26** | 1.688,84 | **25,05** | 1.713,89 | **71,57** |
| 2^ | 1.481,00 | **20,97** | 1.501,97 | **20,97** | 1.522,94 | **22,59** | 1.545,53 | **64,53** |
| 1^ | 1.341,00 | **18,99** | 1.359,99 | **Categoria eliminata** | | | | |

**Ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili.**
**Ai lavoratori inquadrati nell'8ª e nella 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.**

**Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono aumenti individuali o collettivi, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.**

**Nell'ambito della durata del presente contratto le parti esamineranno la dinamica retributiva in relazione alla situazione economica del settore industriale metalmeccanico e agli eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni.**

**Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2021 e scade il 30 giugno 2023.**

III - Contrattazione di secondo livello

[omissis]

*Contrattazione territoriale*

[omissis]

- **Contrattazione decentrata e partecipazione dei lavoratori**

**Le Parti così come concordato nell'accordo del 13 novembre 2020 si danno reciproco impegno di attivare, nell'arco temporale della presente intesa, un confronto al fine di favorire l'implementazione del decentramento contrattuale definendo un giusto equilibrio di contenuti e titolarità tra i vari livelli negoziali, a partire dall'effettivo esercizio del secondo livello contrattuale, sia esso di carattere aziendale e/o territoriale, facilitando esperienze nell'ambito delle relazioni tra le Parti. L'obiettivo è di rendere attuabile la contrattazione territoriale per quelle realtà aziendali che non hanno la copertura del 2° livello di contrattazione.**

- **Politica industriale**

**In occasione di tale informativa, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi, approfondimento e un confronto delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0 e potranno definire iniziative e proposte congiunte di politica industriale, orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico, con riferimento alla realtà delle piccole imprese rivolte al Governo e alle istituzioni nazionali e sovranazionali.**
**A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata sulla situazione delle PMI nel settore metalmeccanico che ne consentirà di monitorare l'andamento.**
**Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.**

- **Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa**

**Le Parti convengono sull'opportunità di proporre la realizzazione di iniziative sperimentali in materia di partecipazione nella convinzione che valori quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestano primaria importanza, tanto più in un contesto fluido e complesso come l'attuale. E' infatti su questi pilastri valoriali che può essere perseguito un progetto evolutivo delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio dell'andamento dell'impresa e dei lavoratori. Consapevolezza delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le parti.**
**Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e in accordo con la RSU, con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un «Protocollo sulla partecipazione». Tale sistema partecipativo si fonderà su quei principi di condivisione operativa già presenti all'interno dei moderni assetti organizzativi nelle Imprese.**
**Il nuovo modo di lavorare presuppone una continua interazione tra i diversi livelli aziendali ed una piena collaborazione di tutte le parti.**
**La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative.**
**Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team) cross - funzionali, con la presenza cioè delle varie funzioni aziendali, chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa.**
**Tutti gli aspetti della vita aziendale possono, su volontà delle parti, essere oggetto della sperimentazione partecipativa a partire da quelli rivolti ad aspetti quali l'innovazione, il miglioramento continuo ma anche per la miglior gestione e superamento di situazioni critiche - che meglio potrebbero trovare attuazione con il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori.**
**L'eventuale adozione del modello di partecipazione così delineato potrà essere meglio definito a livello aziendale anche sul piano delle modalità operative.**

## CAPITOLO PRIMO

*I - Comitato paritetico tecnico-scientifico*

Il Comitato ha il compito di:

[omissis]

**- promuovere, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna e alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;**

[omissis]

***Riforma del sistema di inquadramento professionale***
Con particolare riferimento alla riforma del sistema di inquadramento professionale, le parti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale debba essere aggiornato e rivisto tenuto conto dei profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi anni e le ulteriori evoluzioni in atto, comportanti in molti casi un cambiamento della prestazione lavorativa e della professionalità ad essa connessa, concordano di svolgere a partire dal mese di settembre ~~2016~~**2021** le riunioni del Comitato tecnico-scientifico con il compito di svolgere un apposito confronto sulla tematica per pervenire ad una proposta da sottoporre alla decisione finale delle parti stipulanti, in particolare riguardo:
- alla ridefinizione delle attuali declaratorie **e delle figure professionali**, anche in relazione a specifiche caratteristiche di settore, considerando i nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità, comprendendo**vi l'autonomia e responsabilità gerarchico/funzionale, le competenze tecnico-specifiche,** le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni**, il miglioramento continuo e l'innovazione,** correlate all'organizzazione del lavoro;
- all'individuazione di un sistema di inquadramento fondato su aree professionali omogenee.
Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il ~~30~~**31** ~~settembre 2017~~**dicembre 2022**.
Le parti convengono, sin d'ora, che il nuovo sistema costituirà ~~un modello sperimentale~~**una riforma complessiva dell'attuale inquadramento professionale** che le imprese ~~potranno adottare~~**adotteranno** in funzione sia della propria tipologia aziendale e/o di comparto che della eventuale diversa esperienza in essere fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.
**Nell'ambito della riforma dell'inquadramento professionale, le parti affronteranno il tema della semplificazione del sistema della Mobilità professionale.**
~~Successivamente potrà essere avviata una fase dedicata all'implementazione ed all'eventuale integrazione aziendale del sistema.~~
~~Le sperimentazioni realizzate e i risultati conseguiti costituiranno la base utile di valutazione per le parti stipulanti al fine di procedere all'applicazione del nuovo sistema di inquadramento entro la vigenza del presente contratto.~~

[omissis]

II - Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica

[omissis]

***Livello territoriale***

Sulla base delle indicazioni del "Comitato", le strutture territoriali di Confimi impresa meccanica, FIM e UILM definiranno gli ambiti territoriali per la raccolta, la condivisione e la discussione di dati e informazioni utili a comprendere le dinamiche produttive e di mercato delle piccole e medie imprese metalmeccaniche, nonché le dinamiche quantitative e qualitative dell'occupazione, comprendendovi il ricorso alle differenti tipologie di contratto di lavoro, e degli altri elementi relativi ai temi di natura sindacale, ivi compresi gli aspetti retributivi, degli orari e dell'utilizzo degli impianti e della formazione e riqualificazione dei dipendenti nonché le iniziative e i progetti in materia di pari opportunità.
Le parti a livello territoriale, sempre sulla base delle indicazioni del "Comitato" definiranno altresì le utili segmentazioni di comparto produttivo per la raccolta, la condivisione e la discussione sui dati.
I dati verranno forniti per iscritto secondo uno schema definito dal "Comitato" stesso.

[omissis]

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

**L'Associazione territoriale imprenditoriale promuoverà 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 3 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.**

**Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'articolo 9 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, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, per favorire l'incontro tra domanda e offerta e la ricollocazione, preferibilmente nell'ambito dell'azienda, anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e da progetti interaziendali, ovvero anche da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Competence Center, centri di formazione, ecc.**
**c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi e per espletare i percorsi di formazione continua, della durata di 24 ore pro-capite previsti;**
**d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare ai Fondi della Formazione per le aziende che non hanno rappresentanza interna;**
**e) monitorare i piani condivisi in commissione e diffondere le buone pratiche;**
**f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;**
**g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, dei giovani e dei lavoratori anziani e delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.**

**Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma semestralmente 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.**
**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.**

**Art. 3**
**(Periodo di prova)**

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

| Categoria professionale | Durata ordinaria | Durata ridotta |
|---|---|---|
| 1ª | 1 mese | 20 giorni |
| 2ª e 3ª | 1 mese e 15 giorni | 1 mese |
| 4ª, 5ª e 6ª | 3 mesi | 2 mesi |
| 7ª, 8ª e 9ª | 6 mesi | 3 mesi |

Nell'ambito dei periodi temporali massimi sopra previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova.
I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profilo professionale abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende, nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione.
Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti. **Tali attestati di lavoro devono essere certificati dalle aziende in cui si è prestato servizio o da enti terzi.**
Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura.
Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal 1° comma del presente articolo.
**Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata dell'eventuale periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, non potrà superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.**

[omissis]

**Art. 4**
**(Tipologie contrattuali)**

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
Fermi restando gli accordi aziendali in materia, il contratto di lavoro a tempo determinato e la somministrazione di lavoro a tempo determinato sono regolati dalla legge salvo quanto previsto alle successive lettere A), B) e C).

**A) Contratto "Socrate" per l'occupazione**

Premessa
Confimi impresa meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le parti, anche con questa iniziativa, intendono

contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

**Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale**

1. E' istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.
2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi impresa meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.
3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. ~~Come previsto al successivo comma 8, l~~L'OSC è diretto:
- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale
- **ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.**

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.
L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente c.c.n.l.
4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore**, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore**. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.
**I contratti "Socrate" per l'occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.**
**Per quanto non contemplato dalla presente normativa, valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.**

**Durata**

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a ~~diciotto~~ **dodici** mesi continuativi e non prorogabili.
6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.
7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 3 **del presente CCNL**.

**Ambito di applicazione**

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:
a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

**Assunzione e retribuzione**

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente ~~contratto~~ **CCNL** in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

- I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:

| categorie | 1° giugno 2021 nuovi minimi | 1° giugno 2022 nuovi minimi | 1° giugno 2023 incrementi |
|---|---|---|---|
| 9^ | 2.203,00 | 2.233,00 | 2.266,00 |
| 8^ | 1.981,00 | 2.009,00 | 2.039,00 |
| 7^ | 1.821,00 | 1.847,00 | 1.874,00 |
| 6^ | 1.697,00 | 1.721,00 | 1.747,00 |
| 5^ | 1.583,00 | 1.605,00 | 1.629,00 |
| 4^ | 1.478,00 | 1.498,00 | 1.520,00 |
| 3^ | 1.416,00 | 1.436,00 | 1.457,00 |
| 2^ | 1.352,00 | 1.371,00 | 1.391,00 |
| 1^ | 1.352,00 | Categoria eliminata | |

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36 **del presente CCNL**, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

**Modalità di approvazione dell'OSC**

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente ~~comma~~ **punto** 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi impresa meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente c.c.n.l. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

**Richiesta e validazione dell'OSC**

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita IVA del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46, D.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
  - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
  - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
  - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa nuovi di fabbrica a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
  - **attestazione comprovante il rispetto di quanto previsto dall'art. 81 bis ("Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale") e dall'art. 84 ("Distribuzione del contratto"), del presente CCNL.**

**Monitoraggio e banca dati**

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con ~~il medesimo~~ **tale** contratto. ~~Il sistema di validazione sarà operativo entro il 15 settembre 2016.~~
14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita banca dati, a disposizione di Confimi impresa meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.
15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi impresa meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

**Formazione**
16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b) **del presente CCNL**. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

**Welfare**
17. AI lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46 **del presente CCNL**.

**Staffetta generazionale**
**18. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente sottoscrivendo un apposito accordo, con assistenza sindacale, ad affiancare un lavoratore assunto con specifico contratto OSC per staffetta generazionale, potrà essere concordata l'eventuale, volontaria:**
- **uscita anticipata dal lavoro;**
- **trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale.**

**In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.**

~~Norme finali~~
~~18. Per quanto non contemplato dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente c.c.n.l.~~
~~19. I contratti a tempo determinato di cui alla presente lettera sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.~~
~~20. L'applicabilità del salario minimo OSC è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 84, nelle forme ivi previste.~~

**B) Contratto di lavoro a tempo determinato**

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo e ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.
Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore **ai limiti temporali previsti dalla legge** ~~trentasei mesi~~.
Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, e con l'eccezione delle attività stagionali individuate sia con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 - che ai commi 10 e 11 della presente lettera B), la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare, i ~~trentasei~~ **ventiquattro** mesi. Qualora il limite dei ~~trentasei~~ **ventiquattro** mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando il limite temporale massimo sopra indicato, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima

di dodici mesi, può essere stipulato presso ~~la Direzione territoriale del lavoro~~ **l'Ispettorato Territoriale del Lavoro** competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali e/o territoriali, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi tra questi gli apprendisti, in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a termine conclusi:
- nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione;
- da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali di cui alle lettere b) e c) dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015
- per la sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 68/1999;
- nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai contratti collettivi aziendali e/o territoriali;
- con i lavoratori assunti a norma dell'art. 4, lettera A);
- con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri (a titolo esemplificativo: attività di manutenzione), a fronte di specifici impegni contrattuali e limitatamente al periodo della loro durata. In tal caso, per ogni singolo impegno contrattuale, l'azienda dovrà provvedere a informare preventivamente le R.S.U. o, in loro mancanza, le Organizzazioni sindacali di categoria, fornendo i dati inerenti: il tipo di attività da svolgere; la durata del contratto; il committente; il numero minimo e massimo di lavoratori a termine da impiegare e le caratteristiche professionali di cui sono in possesso. Le R.S.U. o le Organizzazioni sindacali di categoria potranno richiedere un incontro all'azienda e, in tal caso, questo dovrà tenersi nei successivi 7 giorni. Qualora emergano discordanze sulla possibilità di escludere i lavoratori in questione dal limite quantitativo di cui si tratta, le parti potranno richiedere l'intervento del Comitato tecnico territoriale, composto dalle strutture locali di Confimi, FIM e UILM.
Gli accordi aziendali e/o territoriali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui all'art. 43, comma 4, 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 e adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b).
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 **e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso**, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine **e in somministrazione** si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale di inquadramento, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.
Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della legge 15 giugno 2015, n. 81, oltre alle attività stagionali individuate con decreto ministeriale - e, fino alla sua adozione, di quelle previste dal D.P.R. n. 1525/1963 -, 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 le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.
Ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2, della legge 15 giugno 2015, n. 81, non si applicano gli intervalli previsti fra due contratti a termine, oltre che per i contratti previsti al comma 4 del presente articolo, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della NASpI e in ogni altro caso previsto dagli accordi territoriali o da quelli aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni stipulanti il Protocollo Confimi, CGIL, CISL e UIL del 1° agosto 2013.
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. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del D.Lgs. n. 151/2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il citato diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni sopra menzionate, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti 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 - che, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione - può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso, entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso, e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.
Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Dichiarazione delle parti
Ai soli fini di quanto previsto dal 9° comma della presente lettera B), si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

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

**Per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° luglio 2021, che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, varranno le norme di legge.**

~~I lavoratori cheabbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto a essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.~~

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

**Nota a verbale**

**Qualora intervenissero modifiche alla legislazione in materia di "lavoro a tempo determinato" e di "somministrazione di lavoro" di cui al Capo III e al Capo IV del D.Lgs. n. 81 /2015, le Parti si incontreranno con la massima sollecitudine possibile per verificare la eventuale necessità di adattare alle stesse il testo del presente articolo.**

**D) Lavoro a tempo parziale**

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contemperi le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.

Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende e per i lavoratori ivi operanti.

Instaurazione del rapporto

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

**Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere puntualmente indicata la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.**

**Quando l'organizzazione del lavoro è organizzata in turni, la distribuzione dell'orario settimanale avverrà mediante il rinvio alla loro programmazione e alla loro articolazione su specifiche fasce orarie prestabilite.**

[omissis]

**Art. 5-bis - ~~Linee-guida –~~Lavoro agile – Linee-guida**

Le parti, in considerazione delle esigenze legate all'incremento della produttività, **al miglioramento organizzativo,** alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro~~,~~ **e ad eventuali necessità emergenti dovute ad eventi imprevedibili,** ~~e~~consapevoli della necessità di accompagnare il cambiamento già in atto dovuto all'impiego delle nuove tecnologie, intendono promuovere lo strumento del lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro allo scopo di consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Tale modalità di lavoro, **regolata dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81 é** contraddistinta dallo svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali, con la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici **e digitali** ~~e in assenza di postazione fissa, potrà essere introdotta previo accordo individuale.~~

**In relazione a quanto sopra evidenziato, le Parti hanno individuato di seguito alcune normative contrattuali, da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la facoltà di definire ulteriori specificazioni nella contrattazione di secondo livello, nelle aziende dove sono presenti le R.S.U. In subordine, il Regolamento aziendale eventualmente previsto verrà adottato previo confronto con le**

**medesime. Le normative contrattuali di seguito elencate dovranno trovare collocazione in un accordo individuale, al fine di adeguare lo strumento contrattuale alle singole realtà produttive e ai diversi contesti professionali che qualificano il rapporto di lavoro del singolo lavoratore. In ogni caso, le intese individuali potranno stabilire una regolamentazione diversa e più aderente alle esigenze delle singole parti, fermo restando il mantenimento generale delle tutele previste dalle normative contrattuali che seguono nei confronti del lavoratore.**
**Il confronto in sede aziendale, laddove possibile, dovrà avvenire compatibilmente con le tempistiche utili a dare risposta alle esigenze manifestate dall'azienda e dai lavoratori.**

- **ADESIONE E DOMANDA DEL CONTRATTO DI LAVORO AGILE.**

**Nell'accordo aziendale possono essere definite le condizioni tecniche e organizzative che consentono lo svolgimento del lavoro agile (aree, funzioni, inquadramento professionale, mansioni, ruolo ecc.) e i criteri di politica gestionale relativi all'anzianità dei lavoratori coinvolti, alle politiche di genere, alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato/determinato; full-time/part-time), alla sostenibilità del lavoro (esigenze di salute, anche dei familiari, distanza, neogenitori, ecc.).**

**Inoltre, l'accordo potrà definire le procedure di presentazione delle richieste per l'adozione delle modalità di lavoro agile. Per eventuali situazioni emergenziali di carattere generale, la contrattazione aziendale o il Regolamento potranno determinare anche l'elenco delle figure professionali tenute a svolgere le proprie prestazioni in modalità di lavoro agile, ferma restando la massima salvaguardia delle tutele individuali.**

**Se non definito diversamente nell'accordo di cui al comma precedente, l'azienda è tenuta a dare risposta in forma scritta al dipendente entro 30 giorni dalla presentazione della formale richiesta.**
**In ogni caso, per l'attivazione del lavoro agile è prevista l'adesione volontaria attraverso la stipula dell'accordo individuale.**

- **IL RECESSO**

**Fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81/2017, il recesso è esigibile a partire dal settimo giorno successivo alla data di ricezione della sua comunicazione, in caso di:**
**- modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;**
**- esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute che richiedano la prestazione in presenza;**
**- gravi infrazioni disciplinari;**
**- problemi di natura personale e/o di gestione della conciliazione vita-lavoro da parte del lavoratore debitamente motivati, fermo restando, in ogni caso, il tempo strettamente necessario per organizzare da parte del datore di lavoro il ritorno in presenza allo svolgimento in azienda della prestazione lavorativa.**
**In caso di recesso da parte datoriale, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in Azienda con l'assistenza delle R.S.U., laddove presenti.**

- **PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA**

**Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele in riferimento ai tempi di lavoro e di riposo nonché, quando operanti in funzioni non direttive, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale previsti dalla Legge n. 81 del 2017 e ai limiti giornalieri e settimanali stabiliti dal CCNL.**
**Le modalità di programmazione o pianificazione annuali, mensili o settimanali potranno essere adottate per facilitare la conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle del dipendente.**
**La quantificazione della prestazione lavorativa svolta in remoto non potrà eccedere le 24 ore settimanale computabili eventualmente su base mensile. Una quantificazione giornaliera e/o settimanale diversa potrà essere prevista dalle parti purché siano individuati anche i giorni in cui l'attività viene svolta in sede aziendale al fine di favorire aspetti relazionali, di coordinamento e di lavoro di gruppo.**

**Durante l'attività svolta in remoto, la fruizione di permessi/ferie e la possibilità di effettuare prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (straordinario o supplementare) dovranno essere preventivamente autorizzate. L'ausilio di tecnologie che facilitino la registrazione dei tempi di lavoro, nel rispetto delle normative di legge, potrà essere prevista in sede aziendale con accordo tra le parti stipulanti il CCNL o con la RSU. La verifica della prestazione dovrà preferibilmente essere diretta sui risultati.**

**Sono fatti salvi eventuali accordi individuali, dettati dalla specificità delle prestazioni richieste e dalle funzioni del lavoratore, fermo restando che, in ogni caso, dovrà essere garantito il totale rispetto delle normative in materia di privacy e di tutela ex art. 4 della L. n. 300/1970.**

**Ferma restando l'equiparazione di una giornata di lavoro agile a una giornata di lavoro in presenza, il diritto alla disconnessione viene attivato da lunedì al venerdì dalle ore 19 alle ore 8, per un totale di 13 ore consecutive. A livello aziendale potranno essere previste modalità diverse e individuate le concrete misure tecniche ed organizzative che verranno poste in essere per permetterne il godimento. Fuori dalla fascia di disconnessione andranno definite le fasce orarie entro cui si svolgerà la prestazione e la pausa per il pranzo, nel rispetto dei tempi minimi di riposo previsti dalla legge, nonché eventualmente prevedere le modalità di esercizio dell'istituto della reperibilità da remoto.**
**In particolari contesti lavorativi, con condizioni di maggior valenza operativa, potranno essere definite fasce di compresenza non eccedenti le quattro ore.**
**Gli accordi individuali, in caso di particolari esigenze legate alla tipologia di attività, potranno prevedere una dislocazione diversa del periodo di disconnessione, fermo restando il rispetto della disciplina generale di legge e di contratto concernente le pause ed i riposi.**
**In ogni caso, ai sensi dell'art. 2, comma 1-ter, della L. 6 maggio 2021, n. 61, l'esercizio del diritto di disconnessione dovrà avvenire salvaguardando la necessità di tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore e lo stesso non potrà avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.**

- **IL LUOGO DI LAVORO**

**Il lavoratore agile deve esercitare la prestazione lavorativa scegliendo luoghi idonei, che consentano il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza dal punto di vista dell'integrità fisica propria e degli altri, secondo quanto previsto dall'art. 2087 del codice civile.**
**Oltre alla sede aziendale, il lavoratore potrà svolgere una parte della propria attività presso la propria abitazione, gli smart work hub, Co-working o in altri luoghi che garantiscano l'esercizio dell'attività in sicurezza.**

- **STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA E PRIVACY**

**L'azienda, salvo diversi accordi individuali e comunque nel rispetto delle norme in materia di tutela e sicurezza, provvederà a fornire al lavoratore i dispositivi tecnologici e l'insieme degli strumenti facenti parte delle attrezzature di lavoro necessari allo svolgimento della prestazione, compresa la connessione Internet (laddove inesistente o insufficiente) ed è responsabile del loro funzionamento e della loro sicurezza, ai sensi della L. 81/2017.**
**Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica.**
**Allo stesso modo il lavoratore deve adottare tutte le cautele ed osservare comportamenti idonei, fuori dai locali aziendali, al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati coerentemente con le norme vigenti e le eventuali disposizioni aziendali. In sede aziendale potranno essere previste specifiche policy sull'osservanza delle normative relative alla cybersecurity, sull'accesso a data base e cloud aziendali e stabilita, laddove necessaria, una attività di informazione e formazione dedicata. In materia di Privacy saranno osservate le disposizioni di cui al Codice sulla protezione dei dati personali.**
**Ai sensi dell'art. 21 della L. n. 81/2017, gli accordi aziendali relativi alla modalità di lavoro agile (ed in mancanza, gli accordi individuali) disciplineranno l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni. Gli accordi dovranno individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**

- **SALUTE E SICUREZZA**

**Al lavoratore verranno fornite in comodato d'uso le strumentazioni ergonomiche e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.) e lo stesso dovrà averne cura rispettando le indicazioni sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione.**
**In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e conformemente alle istruzioni ricevute relativamente all'uso degli strumenti di lavoro, durante le giornate di lavoro agile il lavoratore è**

**tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro.**
**A cura dell'azienda e del Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP) sarà prevista un'adeguata attività di informazione e formazione, laddove necessaria, come condizione per accesso al lavoro agile. In particolare, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati gli eventuali rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.**
**In caso di infortunio il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle corrispondenti disposizioni.**

- **FORMAZIONE**

**Al lavoratore in modalità agile è comunque assicurato il diritto soggettivo alla formazione, anche in formato digitale. Inoltre, eventuali specifiche attività di informazione/formazione potranno avere ad oggetto, tra l'altro, le abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le soft skills e le tematiche della salute e sicurezza.**

- **DIRITTI SINDACALI**

**Il lavoratore in modalità agile potrà esercitare integralmente i propri diritti sindacali che si svolgono nell'impresa, anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto.**
**Ai lavoratori che prestano la loro attività al di fuori della sede aziendale nel giorno previsto per l'assemblea sindacale, verrà garantita la partecipazione da remoto, tramite collegamento in video call, alle assemblee sindacali. Agli stessi gli verrà consentito la ricezione delle necessarie informazioni sindacale dalle RSU e l'accesso alle bacheche sindacali digitali. Inoltre gli R.S.U e gli R.L.S. –potranno raggiungere tutti i lavoratori con utilizzo di mail e telefono, bacheca elettronica, video/call conference. I lavoratori in lavoro agile che rivestono il ruolo di R.S.U. e R.L.S. o con altri incarichi sindacali verrà garantito l'esercizio dell'attività sindacale.**

- **TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO**

**Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo (comprensivo quindi di eventuali premi, welfare, servizi aziendali o suoi sostituti) non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che eseguono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda e senza pregiudizio per lo sviluppo dei percorsi formativi e professionali e i processi di informazione e partecipazione in atto in azienda.**

**A livello aziendale, con la contrattazione di secondo livello ove esistente o tramite l'accordo individuale, si potranno prevedere le modalità di rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore per l'esercizio della propria attività ed il riconoscimento dei benefit concessi ai dipendenti in azienda, tra cui il buono pasto.**

- **VERIFICA A LIVELLO AZIENDALE**

**In sede aziendale verranno previsti appositi momenti di verifica e confronto con le R.S.U., laddove presenti, anche attraverso l'eventuale costituzione di comitati specifici, oppure la calendarizzazione di incontri periodici.**

- **NOTA A VERBALE**

**Le parti, in caso di modifiche e/o integrazioni alla legislazione in materia, valuteranno l'opportunità di integrare o modificare la presente normativa. Restano in ogni caso salve eventuali disposizioni introdotte dalla legislazione emergenziale, emanata a seguito di eventi particolari e/o imprevedibili.**

**Art. 6-bis**
**(Contratti Pubblici di servizi - clausola sociale)**

**I comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management sono caratterizzati da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.**

**Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), articolo 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 e dall'articolo 50 D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.**

**Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso, fatti salvi casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.**

**Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.**

**Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.**

**La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.**

**Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.**

**L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.**

**In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:**

1. **cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;**
2. **cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.**

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

**L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli sulla sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008.**

**L'azienda uscente non è tenuta al pagamento del preavviso di cui al capitolo decimo, art. 68 (preavviso di licenziamento e dimissioni), nonché della sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.**

**Art. 7**
**(Trasferte)**

*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 in Euro | ~~Dal 1° gennaio 2014~~ **Dal 1° giugno 2021** |
|---|---|
| Trasferta intera | ~~42,80~~ **45,16** |
| Quota per il pasto meridiano o serale | ~~11,72~~ **12,37** |
| Quota per il pernottamento | ~~19,36~~ **20,43** |

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

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

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

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

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

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

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

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

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.
Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.
Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.
Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.
La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

*Trattamento per il tempo di viaggio*
III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, oltre il trattamento previsto ai punti I) e II), spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:
a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
b) corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex articolo 27.
Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.
Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.
Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.
**Le Aziende saranno attente al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.**
IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

*Malattia ed infortunio*
V) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento come previsto al successivo punto VI).
Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.
Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento di cui al precedente punto I, fino ad un massimo di 15 giorni.
Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.
Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere, a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla ~~di luisua~~ abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, ~~al medesimogli~~ 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 quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali uno retribuito.

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

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva della azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza ~~sopraddetta~~.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 57 l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le parti confermano che l'erogazione del 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta;
b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.
Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del punto II), verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.
XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative verranno rimborsate le spese di viaggio qualora ~~egli~~ rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con **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 territoriale competente, su richiesta di quest'ultimo~~**su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti**, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.
XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di sette giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.
XV) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali ecc. le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

*Dichiarazione a verbale*

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

~~*Nota a verbale*~~

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

**Art. 8**
**(Trasferimenti)**

I lavoratori di età superiore ai ~~50~~ **52** anni se uomini e ~~45~~ **48** se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.
In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i dirigenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.
In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.
I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune.
La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito **di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale i lavoratori sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.**~~del comprensorio~~.

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

**Art. 9**
**(Apprendistato professionalizzante)**

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'articolo 44, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.
Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.
Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3ª alla 9ª, 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 dalle disposizioni legislative vigenti.
L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.
Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente articolo valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

**Dichiarazione delle Parti**
**Considerata la speciale natura del contratto di apprendistato professionalizzante, ad esso non si applica quanto previsto all'art. 10, lettera B), punto IV) "Inserimento in azienda e mobilità" del presente CCNL.**

[omissis]

***Inquadramento e retribuzione***
Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione.
La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.
**Per l'apprendista assunto a decorrere dal 1° gennaio 2022, destinato a conseguire la 3^ categoria, diversamente da quanto previsto nei due precedenti commi, la categoria iniziale di inquadramento sarà la 2^ e la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2^ categoria.**

[omissis]

**Art. 10**
**(Classificazione dei lavoratori)**

**A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'«art. 10 – Classificazione dei lavoratori» è sostituito dal seguente:**
I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su ~~9~~**8** categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle allegate.
**A decorrere dal 1° gennaio 2022:**
**- i lavoratori inquadrati nella 1^ categoria fino al 31 dicembre 2021, passeranno alla 2^ categoria;**
**- la 1^ categoria, prevista nell'art. 10 vigente fino al 31 dicembre 2021 (e richiamata per esempio nei seguenti artt.: 3 – Periodo di prova; 4 – Tipologie contrattuali; 26 – Reperibilità; 33 – Cottimo; 36 – Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria; 37 – Aumenti periodici di anzianità; art. 68 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni), viene soppressa.**

I livelli indicati sono ragguagliati a mese (173 ore).
L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore indicate al successivo punto A).
Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti si rinviene facendo riferimento agli alinea con cui sono suddivise le declaratorie e relativi profili professionali ed esemplificazioni di inquadramento dei lavoratori.
a) Appartengono alla categoria giuridica "operai" i lavoratori di cui ~~alla 1ª categoria ed~~ al 1° alinea della 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª categoria;
b) Appartengono alla categoria contrattuale "intermedi" i lavoratori di cui al 2° alinea della 4ª, 5ª e 6ª categoria come individuati dall'Allegato 3;
c) Appartengono alla categoria giuridica "impiegati" i lavoratori che operano con specifica collaborazione, di cui al 2° alinea della 2ª e 3ª categoria, al 3° alinea della 4ª, 5ª e 6ª categoria, alla 7ª, 8ª e 9ª categoria;
d) Appartengono alla categoria giuridica "Quadri" i lavoratori della 8ª e 9ª categoria, come specificato dalle declaratorie rispettivamente del livello quadri B e del livello quadri A.

[omissis]

**B) Mobilità professionale**

[omissis]

~~*I) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria*~~
~~*I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.*~~
~~*I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.*~~
~~*I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.*~~

[omissis]

**Art. 26**
**(Reperibilità)**

[omissis]

| *Livello* | *b) Compenso giornaliero* | | | *c) Compenso settimanale* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *16 ore (giorno lavorato)* | *24 ore (giorno libero)* | *24 ore festive* | *6 giorni* | *6 giorni con festivo* | *6 giorni con festivo e giorno libero* |
| 1° - 2° - 3° | **5,09** | **7,62** | **8,24** | **33,04** | **33,67** | **36,20** |
| 4° - 5° | **6,03** | **9,49** | **10,16** | **39,66** | **40,34** | **43,79** |
| Superiore al 5° | **6,94** | **11,41** | **12,03** | **46,12** | **46,74** | **51,20** |

**L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo gli importi espressi nella precedente tabella:**

- **nella prima colonna per 16 (16 ore - giorno lavorato);**
- **nella seconda e terza colonna per 24 (24 ore - giorno libero/festivo);**

[omissis]

**Art. 30 bis**
**(Ferie e permessi solidali)**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 **e dall'art. 24, comma 7, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, anche** ~~e~~al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, i lavoratori possono cedere volontariamente **alle donne vittime di violenza di genere alle quali si applichi l'art. 58 bis del presente CCNL e** ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente "more uxorio" e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:

- una quota delle ore convertite in riposi e accantonate nella Banca ore, ai sensi dell'art. 27;
- una quota delle ore di PAR nella propria disponibilità;
- una quota delle ore di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Ai fini dell'attuazione di quanto sopra, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, ~~per un massimo di 520 ore per ciascuna istanza~~, previa ~~presentazione~~ **produzione** della certificazione comprovante: **1) l'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui al comma 1 dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, per le donne vittime di violenza alle quali si applichi l'art. 58 bis del presente CCNL; 2)** lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie, i PAR e recuperi nella disponibilità del richiedente.

L'azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero di ore che intendono cedere.

L'azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente un numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.Lgs. del 30 giugno 2003, n. 196.

La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.

Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo ~~nuovo~~ articolo e delle relative modalità di esercizio.

L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le parti, in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.

L'azienda può comunque integrare, anche sulla base di accordi di secondo livello, quanto ceduto dai lavoratori.

**Art. 32**
**(Retribuzione: composizione e definizioni~~Forme di retribuzione~~)**

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti forme di retribuzione:
a) cottimo individuale;
b) cottimo collettivo;
c) con altre forme di retribuzione a rendimento determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

**Elementi della retribuzione normale mensile, sono i seguenti:**

1) **la paga mensile (minimo contrattuale, sovraminimo collettivo di categoria per la 1° categoria, elemento retributivo aggiuntivo nell'8° e 9° categoria);**
2) **gli aumenti periodici di anzianità.**

**La misura della retribuzione normale mensile per ciascun livello è indicata in dettaglio nella relativa tabella. Essa costituisce la "retribuzione fissa".**

**Nota a verbale**
**Le parti precisano che sono escluse dalla determinazione della paga globale di fatto:**

- ***i premi di produttività o di risultato variabili;***
- ***i ratei e/o l'indennità di ferie e permessi non goduti;***
- ***le indennità risarcitorie, l'indennità di mensa avente carattere convenzionale;***
- ***le gratificazioni straordinarie o una tantum***

**Art. 46**
**(Welfare integrativo e bilateralità)**

Le parti convengono che una valida bilateralità possa contribuire a qualificare le relazioni industriali e un compiuto sistema partecipativo per migliorare la condizione di imprese e lavoratori attraverso la definizione di strumenti messi a loro disposizione.

In tale ambito si identifica come prioritario elemento di impegno bilaterale il welfare integrativo, finalizzato ad una maggiore sicurezza sociale dei lavoratori e contemporaneamente strumento per la competitività dell'impresa.

**Welfare aziendale**

**A decorrere dal 1° settembre 2021 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 150 euro, elevato a 200 euro a partire dal il 2022, con decorrenza dal 1° settembre di ciascuno anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo.**

**I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.**

**Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda.**

**Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.**

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

**Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.**

**In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie degli stessi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.**

**Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.s.u. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare, privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.**

**I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Previdenziale a cui aderiscono, ovvero al Fondo di assistenza sanitaria PMI Salute, secondo regole e modalità che saranno previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare i 150 euro per il 2021 e 200 euro a partire dal 2022.**

**Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.**

**In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.**

**Dichiarazioni a verbale**

**Le Parti precisano che le date del 1° settembre di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.**

**Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.**

**Le Parti precisano che a livello territoriale potranno essere previste modalità specifiche di utilizzo degli strumenti di welfare.**

**STRUMENTI DI WELFARE – ESEMPLIFICAZIONI**

| **OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI** |
|---|
| – **Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR**<br>– **Regime fiscale e contributivo: non soggetti**<br>– **Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico**<br>– **Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):**<br>• **Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati**<br>• **Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)**<br>• **Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica**<br>• **Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o** |

| servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto) | |
|---|---|
| **FINALITÀ** | **SERVIZI** |
| **EDUCAZIONE e ISTRUZIONE** | – Corsi extraprofessionali<br>– Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)<br>– Servizi di orientamento allo studio |
| **RICREAZIONE** | – Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...<br>– Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...<br>– Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...<br>– Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza<br>– Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze<br>– Attività culturali (mostre e musei)<br>– Biblioteche<br>– Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,...) |
| **ASSISTENZA SOCIALE** | – Assistenza domiciliare<br>– Badanti<br>– Case di riposo (R.S.A.) |
| **ASSISTENZA SANITARIA** | – Checkup medici<br>– Visite specialistiche<br>– Cure odontoiatriche<br>– Terapie e riabilitazione<br>– Sportello ascolto psicologico |
| **CULTO** | – Pellegrinaggi (pacchetti completi) |

**SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI**

– Riferimento normativo: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR
– Regime fiscale e contributivo: non soggetti
– Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico
– Modalità di erogazione:
  • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
  • E' ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione
  • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
  • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

| | |
|---|---|
| Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare | – Asili nido<br>– Servizi di babysitting |

| | |
|---|---|
| | – **Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore**<br>– **Università e Master**<br>– **Libri di testo scolastici e universitari** |
| **Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione** | – **Doposcuola o Pre-scuola**<br>– **Buono pasto mensa scolastica**<br>– **Scuolabus, gite didattiche**<br>– **Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)** |
| **Ludoteche e centri estivi e invernali** | – **Spese per frequentazione di campus estivi e invernali**<br>– **Spese per frequentazione di ludoteche** |
| **Borse di studio** | – **Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio** |
| **Servizi di assistenza ai familiari anziani**<br><br>**e/o non autosufficienti**<br><br>– **Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)**<br>– **Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)** | – **Badanti**<br>– **Assistenza domiciliare**<br>– **Case di riposo (R.S.A.)**<br>– **Case di cura** |

| **BENI E SERVIZI IN NATURA** |
|---|
| – **<u>Riferimento normativo</u>: Art. 51, comma 3 del TUIR**<br>– **<u>Regime fiscale e contributivo</u>: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui (per il 2021 l'importo massimo esente è pari a € 516,46 ex art. 6-quinquies del d.l. n. 41/2021, convertito in legge n. 69/2021);**<br>**<u>ATTENZIONE</u>: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione**<br>– **<u>Soggetti beneficiari</u>: dipendenti**<br>– **<u>Modalità di erogazione</u>:** |

- **Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati**
- **Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica**
- **Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi**

**ESEMPLIFICAZIONI**

- **Buoni spesa per generi alimentari**
- **Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)**
- **Buoni spesa per acquisti vari**
- **Buoni carburante**
- **Ricariche telefoniche**

**SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO**
**per il raggiungimento del posto di lavoro**

- **Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. d) del TUIR**
- **Regime fiscale e contributivo: non soggetti**
- **Soggetti beneficiari: dipendenti**
- **Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):**
  - **Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore**

**ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE**

- **Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. d-bis del TUIR**
- **Regime fiscale e contributivo: non soggetti**
- **Servizi di abbonamento: per trasporto locale, regionale, interregionale**
- **Soggetti beneficiari: dipendenti e familiari fiscalmente a carico**
- **Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):**
  - **Anticipo/Acquisto/Rimborso per il costo degli abbonamenti;**
  - **Sono ricompresi nella norma solo gli abbonamenti che non consentano un uso episodico del mezzo di trasporto pubblico: sono esclusi titoli di viaggio con durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera e carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto al trasporto (Es. carte turistiche con diritto all'uso dei mezzi ed entrate in musei)**

**Previdenza complementare**

1) Iscrizione

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al fondo negoziale di previdenza complementare che sarà individuato dalle parti stipulanti. Fino ad allora, dovrà ritenersi fondo di riferimento **sia** il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data di stipula del presente ~~c.c.n.l.~~**CCNL, che uno dei fondi chiusi previsti dagli altri vigenti CCNL applicati nel settore industria metalmeccanica e di cui sono Parti firmatarie anche le Organizzazioni sindacali FIM-CISL e UILM-UIL.**

2) Contribuzione a carico dell'azienda

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, E.d.r., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8ª e la 9ª categoria, di seguito denominato "retribuzione convenzionale previdenza complementare", pari:

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000, per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% per i soli lavoratori che contribuiscono con almeno pari aliquota;
- **al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2022, a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2%.**~~;~~

**A decorrere dal 1° gennaio 2022, in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non hanno compiuto i 35 anni e che aderiscono per la prima volta alla previdenza complementare (circostanza attestata dal Modello TFR 2), l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento, prescelto tra quelli di cui al primo comma, un contributo una tantum di 120 euro, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.**

3) Contribuzione a carico del lavoratore

A) I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota minima, pari alle seguenti percentuali, ragguagliate alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare":

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- 1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000.

Resta salva la facoltà del lavoratore, ai sensi della normativa vigente, di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, ragguagliata alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione t.f.r.".

4) Quota del trattamento di fine rapporto

A favore dei medesimi lavoratori, l'azienda verserà il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione al fondo per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del t.f.r., così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al fondo negoziale di previdenza complementare ~~individuato dalle parti stipulanti~~**di riferimento d cui al primo comma**.

**Al fine di favorire l'adesione alla previdenza complementare, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, di regola una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori materiale informativo contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione.**

**Tale materiale sarà predisposto dalle Parti siglanti il presente CCNL e reso disponibile sul sito contrattopmi.it.**

**CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della previdenza complementare.**

[omissis]

**Sanità integrativa**

PMI Salute è il Fondo sanitario integrativo costituito da Confimi impresa meccanica, FIM e UILM. PMI Salute ha il compito di erogare prestazioni sanitarie integrative rispetto a quanto fornito dal SSN.

**Dal 1° gennaio 2019 ~~Il~~ il** fondo sanitario è finanziato dal**le** imprese ~~e lavoratori secondo le modalità e tempistiche che seguono:~~

~~- dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2016 - 1,50 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore in forza per la gestione di PMI Salute;~~

~~- dal 1° gennaio 2017 - 11,00 euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore e 1,00 euro mensile a carico del lavoratore aderente.~~**con una contribuzione pari a 12,00 euro mensili a loro carico per ogni lavoratore.**

**La contribuzione mensile è dovuta in misura piena anche nei casi di:**

- **lavoro a tempo parziale;**
- **assenza per malattia e infortunio sul lavoro;**
- **congedo di maternità, paternità e parentale;**
- **sospensione durante la quale è corrisposta un'integrazione della retribuzione a carico dell'azienda;**
- **integrazioni salariali di qualsiasi tipologia;**
- **lavoratori distaccati all'estero qualora il lavoratore e/o i suoi familiari fiscalmente a carico non godano di una polizza sanitaria predisposta dall'azienda.**

La contribuzione ~~complessiva prevista,~~ è comprensiva delle coperture per il lavoratore e per i familiari fiscalmente a carico, ivi comprese le unioni civili e le convivenze di fatto di cui alla legge n. 76 del 20 maggio 2016 con gli stessi limiti di reddito.

Il versamento per la gestione di PMI SALUTE è **mensile.** ~~mensile e deve essere comunque effettuato entro il 31 dicembre 2016~~.

Le aziende iscrivono obbligatoriamente a PMI Salute tutti i ~~lavoratori~~ **dipendenti** ~~in forza,~~**, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, con l'eccezione dei lavoratori intermittenti.** ~~entro il mese di dicembre 2016~~.

~~I lavoratori in forza che intendono rinunciare all'iscrizione a PMI Salute devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro entro il mese di gennaio 2017.~~

I lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2017 sono iscritti a PMI Salute con effetto dalla data di assunzione e possono manifestare la rinuncia all'iscrizione, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro entro la fine del mese di assunzione.

Successivamente al primo mese di assunzione, la facoltà di recesso è disciplinata dal regolamento del Fondo.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali e aziendali e le forme equivalenti di miglior favore in materia di assistenza sanitaria.

Le parti favoriranno l'applicazione della sanità integrativa qui istituita, a tutto il comparto delle piccole e medie imprese della manifattura e dei servizi connessi, in modo da garantire uguaglianza di trattamento, maggiore sicurezza sociale a tutti i lavoratori del comparto stesso e contenimento delle spese di gestione, in un'ottica di attenzione condivisa al costo del lavoro, quale fattore fondamentale di competitività.

~~Le parti si riservano di regolare:~~

~~- l'omesso versamento, anche parziale, del contributo a carico dell'azienda, per ogni lavoratore in forza, per la gestione di PMI Salute, pari a 1,50 euro mensili dal 1° settembre 2016 al 31 dicembre 2016;~~

~~- l'omessa iscrizione obbligatoria a PMI salute di tutti i lavoratori in forza entro il 31 dicembre 2016;~~

L'omesso versamento della contribuzione prevista e l'omessa iscrizione dei lavoratori in forza a PMI Salute costituiscono inadempimento contrattuale.

PERIODO DI PROVA

~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l~~**In caso di assunzione con periodo di prova, l'**iscrizione obbligatoria a PMI SALUTE è prevista al **suo** superamento ~~del periodo di prova~~; di conseguenza, la stessa avrà effetto dal giorno successivo a tale superamento ed i lavoratori potranno manifestare la rinuncia all'iscrizione, dandone comunicazione scritta al datore di lavoro, entro i 30 giorni successivi.

~~Sono fatte salve eventuali iscrizioni effettuate per i lavoratori in prova antecedentemente alla sottoscrizione del presente accordo.~~

PERIODI DI ASPETTATIVA

Non è dovuta alcuna contribuzione durante i periodi di aspettativa non retribuita (periodi durante i quali si ha la sospensione del rapporto di lavoro a qualsiasi effetto, senza integrazione alcuna), fatta salva per il lavoratore la facoltà di proseguire volontariamente, con onere di 12 euro/mese completamente a suo carico.

~~Sono fatti salvi i periodi di aspettativa che prevedano qualsiasi forma di integrazione economica, che verranno considerati periodi di servizio a tutti gli effetti.~~

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO

**A decorrere dal 1° gennaio 2022, ~~In~~in** caso di interruzione del rapporto di lavoro ~~in corso d'anno per qualsiasi causa intervenuta (escluso il decesso)~~ la copertura sanitaria **e il relativo obbligo di contribuzione al Fondo ~~è operante~~sono operanti** fino ~~alla scadenza~~ **al termine del mese nel corso del quale avviene la cessazione.**

~~della prima annualità assicurativa successiva alla data di interruzione effettiva del rapporto di lavoro (ore 24.00). Pertanto in sede di effettuazione dei conteggi di chiusura del rapporto di lavoro l'azienda dovrà provvedere a prelevare e a versare in unica soluzione le quote del contributo annuo residuo applicando le seguenti disposizioni:~~

- ~~in caso di dimissioni, non per giusta causa, il contributo sarà totalmente a carico del dipendente (compresa quota azienda);~~
- ~~in caso di licenziamento, non per giusta causa, il contributo sarà totalmente a carico dell'azienda (compresa quota dipendente);~~
- ~~in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro il contributo residuo annuale sarà a carico delle parti in base agli importi dalle stesse dovuti secondo le regole generali di ripartizione tra azienda e dipendente;~~
- ~~in caso di decesso, l'adesione e il pagamento della contribuzione e le corrispondenti prestazioni cesseranno l'ultimo giorno del trimestre nel quale termina il periodo di preavviso sostituito dalla relativa indennità. In questa ipotesi il datore di lavoro tratterrà dalle competenze di fine rapporto del lavoratore i ratei dell'intera contribuzione relativi ai mesi non coperti da retribuzione.~~

**In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi degli artt. 3, seconda parte, e 7 della Legge 15/07/1966, n. 604, o di licenziamento collettivo, ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 23/07/1991, n. 223, la contribuzione sarà dovuta per un ulteriore periodo di 12 mesi e dovrà essere versata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, con le modalità e le procedure indicate dal Fondo. In tali casi, per i 12 mesi successivi alla cessazione, il Fondo garantirà la copertura sanitaria.**

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l~~L'iscrizione obbligatoria a PMI SALUTE è prevista per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova e con una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno ~~12~~**5** mesi al momento della richiesta di adesione.

~~Sono fatte salve eventuali iscrizioni effettuate per i lavoratori il cui inizio del rapporto a termine sia precedente alla sottoscrizione del presente accordo.~~

~~A decorrere dal 1° ottobre 2017, l'iscrizione obbligatoria a PMI SALUTE è prevista per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova e con una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno 5 mesi al momento della richiesta di adesione.~~

~~Fatto salvo quanto già stabilito per i casi di "Interruzione del rapporto", qualora al suo termine il contratto non venga trasformato a tempo indeterminato, il contributo annuo residuo sarà totalmente a carico dell'azienda (compresa quota dipendente) fino a un massimo di quattro quote mensili. Il contributo relativo alle eventuali quote mensili restanti - la quinta e le ulteriori da pagare fino alla scadenza dell'annualità assicurativa sarà totalmente a carico del dipendente (compresa quota azienda).~~

La regolamentazione sopra riportata non ha efficacia nei confronti dei lavoratori assunti con il contratto "Socrate" per l'occupazione, di cui alla disciplina speciale prevista dall'art. 4 del c.c.n.l.".

~~In merito alla sanità integrativa si è stabilito che, dal 1° gennaio 2019, la quota contributiva complessiva prevista dal c.c.n.l. del 22 luglio 2016 sarà completamente a carico delle aziende.~~

**Nota congiunta a verbale**

**Le parti firmatarie della presente intesa si attiveranno nei confronti del Fondo PMI Salute affinché, entro l'anno corrente valuti la possibilità di garantire la copertura sanitaria, per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto, ai lavoratori licenziati non per giusta causa e dipendenti da aziende sottoposte a procedure concorsuali, con oneri a carico del Fondo.**

**Inoltre le parti chiederanno al Fondo di verificare la possibilità di garantire la copertura sanitaria ai lavoratori ex iscritti al Fondo da almeno due anni e pensionati, con contribuzione a loro carico.**

## Art. 50
## (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 **5 mesi di durata del congedo di maternità (artt. 16 e 20 del d.lgs. n. 151/2001)**~~due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi - ovvero quattro mesi - ad esso successivi~~, sarà corrisposta, **ad integrazione di quanto previsto dalla legge,** l'intera retribuzione globale.

**In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria:**

**- sarà corrisposta, a integrazione di quanto previsto dalla legislazione, una retribuzione pari al 100% dell'intera retribuzione globale per un altro mese;**

**- per l'ulteriore periodo, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge ovvero, laddove esistente, in sede aziendale.**

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

~~Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.~~

~~Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 48, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.~~

## Art. 51-bis
## (Congedi per la malattia del figlio)

**In applicazione dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico maternità), entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.**

**Per tali assenze, laddove debitamente certificate, alla lavoratrice ed al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di malattia del figlio e per non più di un evento nell'anno.**

**Art. 53**
**(Diritto allo studio ed alla formazione professionale)**

[omissis]

***Formazione professionale e continua***

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione professionale e continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro **e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare**.
**Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.**
**L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata, inclusa anche la formazione proposta dall'Azienda, della quale dovrà darne preventiva informazione alla RSU.**
A far data dalla data di stipula del presente c.c.n.l., le aziende offriranno ai lavoratori in forza, nell'arco del triennio di durata del c.c.n.l., percorsi di formazione continua, anche in modalità in affiancamento e on the job, della durata di 24 ore pro-capite, **in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali, anche con il coinvolgimento della RSU,** realizzabili secondo i programmi formativi definiti dalle parti, in sede di Commissione aziendale e/o di Commissione territoriale, per iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, utili nel contesto lavorativo dell'azienda o del territorio.
Le parti, potranno altresì convenire di aderire a progetti territoriali o settoriali offerti da soggetti formatori quali:
- Enti paritetici di formazione professionale;
- enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- Università pubbliche e private riconosciute, **Fondazioni ITS** e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative, salvo diversa intesa aziendale, non dovranno superare il 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
Le ore eventualmente non fruite dal lavoratore per ragioni connesse **a sue assenze continuative di durata pari almeno a 5 mesi o** ad esigenze tecnico-organizzative delle imprese, saranno cumulabili con le ore di competenza nel triennio successivo.
**La formazione prevista per il periodo 2017-2020 non portata a compimento per ragioni connesse al fenomeno pandemico legato al Covid-19 dovrà essere offerta ai lavoratori interessati entro il triennio successivo.**
Le competenze acquisite saranno registrate all'interno del fascicolo elettronico del lavoratore, di cui all'art. 14 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150.
**Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e dovranno essere altresì registrate.**
**L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa annuale alla RSU e alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal**

**presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.**

Il presente articolo sulla formazione professionale e continua non assolve agli obblighi sulla prevenzione e la sicurezza, e quindi sono fatte salve le ore utilizzate per la formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81/2008.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui al presente articolo, porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie, oltre a quelle delle imprese direttamente interessate.

## Art. 57
## (Permessi per eventi e cause particolari – permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 ~~Permessi per eventi e cause particolari~~)

[omissis]

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.
**Fermo restando il diritto a fruire dei permessi previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale ed evitare e/o ridurre al minimo i disagi al personale in servizio, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.**

## Art. 58-bis
## (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

**Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.**
**Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui dell'art. 53 del presente CCNL, in materia di formazione continua nei casi di assenza continuativa. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e nell'eventuale utilizzo di ferie e permessi solidali.**
**Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, entro tre anni dalla data di rientro in servizio, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.**

**Art....**

**(Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro)**

**Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui in allegato B dell'Accordo Quadro del 21 dicembre 2016 tra CONFIMI e CGIL, CISL, UIL sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro.**
**Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e di favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dal Comitato Paritetico Tecnico Scientifico di cui al capitolo 1° del CCNL nell'ambito della propria attività di promozione.**

**Allegato B**
**L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.**
**Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:**
**"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".**
**Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.**
**Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.**
**Firma del datore di lavoro**

**Art. 60**

**(Ambiente di lavoro)**

**Allo scopo di consolidare l'obiettivo di un miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di prevenzione sui luoghi di lavoro quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle Parti a tutti i livelli, si conviene di istituire, con cadenza annuale, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise circa le aree di intervento che si riterranno prioritarie con particolare attenzione alla prevenzione.**
**Le Parti definiranno Linee guida per Progetti formativi congiunti RLS RSPP tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri. Al fine di rafforzare il ruolo di prevenzione e intervento di tali organismi e consentire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi.**
**Le Parti definiranno Linee guida per interventi congiunti a livello aziendale di informazione e formazione dei lavoratori e dei preposti allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nel luogo di lavoro.**
**Le Parti promuoveranno analisi congiunte a livello aziendale delle situazioni di criticità determinatesi a cui far seguire la realizzazione di iniziative al fine di prevenirne il rischio prendendo in considerazione le buone pratiche e le esperienze gia` realizzate.**
**Le parti predisporranno, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:**

- **come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;**
- **come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;**

- **la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.**

**Le parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, **il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, costituiscono** ~~costituisce un obiettivo~~ **obiettivi** ~~condiviso~~ **condivisi** dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questi ~~l'obiettivo~~**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.

**Prendendo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure anti Covid-19, di cui all'art.13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto della specificità dei diversi luoghi di lavoro per perseguire, anche la collaborazione con la Rsu, il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.**

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.
In particolare:
**- provvede affinché gli RLS siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;**
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
**- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..**

C) 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 a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;**
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

**Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 100 dipendenti potranno essere programmati appositi incontri nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni.**
**Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurne l'incidenza.**
**Potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la Rsu, i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/RSPP affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.**
**Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra RSPP e RLS sarà possibile discutere di tematiche di carattere ambientale, quali emissioni in atmosfera, gestione dei rifiuti, acque di scarico, impatto energetico, con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.**

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 e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal ~~D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196~~**Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51**. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

**Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21 comma 4, D. Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.**

**Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 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 dare informazioni ai R.l.s. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.l.s. copia del DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.**

~~Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al R.L.S.~~
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.
E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, **in conformità alla disciplina contenuta nell'Allegato n. …… al presente CCNL, che sarà definito entro il 30 giugno 2021**.
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.

**I R.L.S. in aziende con almeno 100 dipendenti, in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).**

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 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti

qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

**F) "Quasi Infortuni"**
**Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.**
**La Commissione Nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.**

**G) Assemblea annuale sui temi della salute e sicurezza**
Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli R.L.S., tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative nonché alle intese vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

## Art. 67
## (Provvedimenti disciplinari)

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'articolo 62 comporteranno l'irrogazione dei provvedimenti disciplinari con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.
**Resta ~~Fermo~~ fermo ~~restando~~** l'obbligo di affissione del codice disciplinare di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300~~, la validità dei provvedimenti disciplinari è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 84, nelle forme ivi previste~~.

[omissis]

*C) Multa*
Vi si incorre per:
1) inosservanza dell'orario di lavoro;
2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e);
4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
**6) l'utilizzo, non previamente autorizzato, di dispositivi personali di comunicazione esterna - quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, smartphone e tablet - durante l'orario di lavoro;**
7) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.
L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

*D) Sospensione*
Vi si incorre per:
1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e);
6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
7) insubordinazione verso i superiori;
8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
9) mancanze di analoga gravità.
La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

[omissis]

*Procedura di contestazione*
Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a ~~cinque~~ **8 (otto)** giorni lavorativi.
La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.
L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro ~~5~~ **8 (otto)** giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.
Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.
Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.
In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.
Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.
Qualora, entro 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.
E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

**Art. 83**
**(Decorrenza e durata)**

*1) Decorrenza e durata*
Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno ~~2016~~**2021** e scade il ~~31 maggio 2019~~**30 giugno 2023**.
Entro un mese dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo è costituito un apposito gruppo di lavoro composto da sei componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle parti stipulanti.
Il contratto si intenderà rinnovato, in conformità alle durate di cui al comma precedente, se non disdetto, sei 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 collettivo nazionale di lavoro.

**Art. 84**
**(Distribuzione del contratto)**

Le aziende sono tenute a distribuire, a ciascun lavoratore in forza - ~~entro il 15 gennaio 2017, per i lavoratori assunti dopo il mese di dicembre 2016,~~ non oltre i 15 giorni successivi al giorno di assunzione -~~, anche ai fini dell'applicazione della normativa sui provvedimenti disciplinari conservativi,~~ una copia, ufficialmente rilasciata dalle parti firmatarie, del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. La copia del contratto potrà anche essere rilasciata in forma elettronica attraverso supporti informatici che garantiscano il controllo e la validazione della procedura riguardo l'informazione e la consegna al singolo lavoratore.
Le aziende daranno informazione del numero di contratti distribuiti e della relativa modalità alle Associazioni territoriali di riferimento, aderenti al sistema Confimi industria. Le Associazioni trasmetteranno tali dati alle Organizzazioni territoriali di FIM e UILM.

**QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM***

**Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° ottobre e fino al 30 novembre 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del C.C.N.L. i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di dicembre.**

**Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di ottobre 2021 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 novembre 2021.**

**Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.**

**Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO intestato a FIM, e UILM che verrà successivamente indicato.**

## VERBALE DI INTESA

Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl e Uilm-Uil condividono l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro ed il miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli.

Le Parti hanno quindi condiviso le Linee Guida allegate al presente Verbale di Intesa da intendersi come strumenti di indirizzo e orientamento per favorire la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti dal comma 5 dell'art 60 – Capitolo Ottavo del CCNL (Allegato 1);

Le Parti avvieranno un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle Linee Guida, di cui all'allegato 1, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

Le Parti sono impegnate, altresì, a proseguire le attività lungo le direttrici indicate nel CCNL focalizzando l'attenzione sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di Linee guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali e individuazione di specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Roma, 7 giugno 2021

CONFIMI IMPRESA MECCANICA

FIM – CISL

UILM – UIL

Allegato 1

## LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI

### 1.1 I BREAK FORMATIVI

Il break formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro. Tale metodologia innovativa viene applicata anche per i lavoratori che prestano attività lavorativa in modalità di lavoro agile e/o telelavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e Rls, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per i piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati break formativi; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.".

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008.

L'erogazione della formazione tramite break formativi è adottata previa consultazione del Rls. Il preposto è aggiornato sui contenuti e sul programma dei break riguardanti il gruppo di lavoro di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, Rspp e Rls, anche congiuntamente.

### 1.2 BREAK FORMATIVO CON VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

L'Rspp progetta la formazione dei lavoratori (art. 33 del D.Lgs. 81/2008) e consulta preventivamente il Rls in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, comma 1, lett. d del D.Lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, comma 1 lett. m, D.Lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'Organismo Paritetico competente.
I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 del D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda.
- Definizione degli obiettivi.
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri.
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento).
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con suo di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate).
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o a fine turno) con partecipazione del preposto e del Rls.
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori.

Il Formatore (anche l'Rspp), coadiuvato dal preposto e dall'Rls, può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verifica i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi.
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita)

- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rsl infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'Rspp) e il preposto e l'Rsl svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

### 1.3 BREAK FORMATIVI SENZA VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. 81/2008

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge.
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'Organismo Paritetico competente.
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. 81/2008. È consigliabile una registrazione del break in altra forma.

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di Rspp, Rls e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:

- Facilitazione del lavoro di gruppo
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc. poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
- Concretezza: a diretto contatto con il rischio/alta percezione/motivazione
- Proposta di eventuali soluzioni alternative
- Condivisioni di emozioni
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
- Segnalazione di "quasi infortuni" e comportamenti insicuri
- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo
- Presidio da parte dell'Rspp
- Ruolo attivo del Preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)
- Partecipazione attiva dell'Rls (osservazioni, proposte)
- Collaborazione con l'Organismo Paritetico competente
- Utile per l'aggiornamento del DVR