

Piccola e media industria manifatturiera metalmecchanica e della installazione di impianti

2016
22 luglio

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

1 giugno 2016 - 31 maggio 2019

contratto**PMI**

www.contrattopmi.it

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In Roma, 22 luglio 2016

tra

Confimi Impresa Meccanica

rappresentata dal Presidente Riccardo Chini, assistito da Paolo Cuzzi,

dai Vice Presidenti Graziella Bellotti, Luca Ghibellini, Marisa Bertuletti, Paolo Rizzato,

dal Segretario nazionale Gian Marco Andrei,

dalla Commissione tecnico sindacale composta da Mario Borin, Stefano Bosio, Sandro Campani, Ciro Galeone, Giuseppe Vaira,

con l'assistenza di Confimi Industria - Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata, rappresentata dal Presidente Paolo Agnelli e dal delegato alle Relazioni industriali Arturo Alberti,

e

la FIM – Federazione Italiana Metalmeccanici –

rappresentata dal Segretario Generale Marco Bentivogli e dai Segretari Nazionali Nicola Alberta, Gianfranco Gasbarro, Roberta Roncone, Ferdinando Uliano, Michele Zanocco e da una Delegazione composta da: Gianni Alioti, Carlo Anelli, Raffaele Apetino, Isilda Armando, Ciro Bacci, Mario Ballante, Rino Barca, Leonardo Bartolucci, Alessandro Beccastrini, Antonio Bianchin, Augusto Bisegna, Domenico Bologna, Tino Camerano, Flavia Capilli, Giovanni Caruso, Stefano Chemello, Claudio Chiarle, Enrico Civillini, Valerio D'Alò, Alessandra Damiani, Andrea Donegà, Sergio Drescig, Gerardo Evangelista, Luigi Galano, Maurizio Geron, Antonello Gisotti, Rosario Iaccarino, Nicodemo Lanzetta, Riccardo Mascolo, Gianfranco Michetti, Andrea Minniti, Luca Nieri, Massimiliano Nobis, Reno Ostili, Sandro Pasotti, Giovanna Petrasso, Adolfo Pierotti, Romina Rossi, Antonio Sansone, Giuseppe Terracciano, Giorgio Uriti, Alessandro Vella, Claudio Voltolini assistita dalla Segreteria della CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori,

e

la Uilm – Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici –

rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Luca Maria Colonna, Giovanni Contento, Mario Ghini, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Gian Martino Amadio, Alessandro Andreatta, Antonio Apa, Dario Basso, Carlo Biasin, Franco Busto, Bruno Cantonetti, Massimo Cerri, Susanna Costa, Antonio Di Pardo, Gianluca Ficco, Fabrizio Fiorito, Guglielmo Gambardella, Franco Giangrande, Vincenzo Gentilucci, Giuliano Gritti, Antonio Laurendi, Marco Lomio, Michele Lombardo, Nicola Manzi, Nicola Pasini, Vincenzo Renda, Chiara Romanazzi, Pino Russo, Vittorio Sarti, Giovanni Sgambati, Antonio Talò, Ezio Tesan, Daniele Valentini, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Roberto Zaami, Luigi Zanini e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi, assistita dalla Segreteria della Uil – Unione Italiana del Lavoro;

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate a Confimi Impresa Meccanica.

I - PREMESSA

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm, con questo contratto, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Le problematiche più urgenti da affrontare sono relative alla chiusura di numerose aziende del settore, all'aumento della disoccupazione e alla necessità di migliorare le condizioni salariali dei lavoratori.

Su queste priorità esistono già strumenti legislativi e contrattuali definiti ma risultano inadeguati rispetto al quadro generale della situazione.

Un'azienda in crisi o che necessita di reindirizzare la propria capacità produttiva si trova nello stesso contesto di un lavoratore disoccupato: senza adeguati strumenti.

Le risorse disponibili sono evidentemente limitate, per questo è necessario reindirizzarle verso le necessità più urgenti salvaguardando la competitività del settore.

La caratteristica produttiva dell'industria metalmeccanica del nostro Paese è la piccola dimensione delle imprese. Di tale modello sono stati esaltati i caratteri di flessibilità, di "familiarità" e "socialità" della produzione, di capacità di risposta competitiva ai mercati. Più recentemente, sono stati evidenziati i limiti che tale modello incontra di fronte alla globalizzazione, all'integrazione dei mercati europei attraverso l'introduzione della moneta unica, alla diffusione delle nuove tecnologie informatiche e ai rapporti di subfornitura.

In questo quadro, il modello produttivo dell'industria metalmeccanica del nostro Paese si presenta in piena stagnazione e con poche capacità di garantire le condizioni per agganciare i cicli congiunturali positivi.

Considerato quindi:

- l'andamento negativo del quadro congiunturale e le incerte prospettive sull'inversione di tendenza dell'attuale situazione;
- il necessario adeguamento, legislativo e contrattuale, dell'ordinamento del lavoro alle esigenze di competitività delle imprese e di reddito disponibile per i lavoratori;
- che l'industria metalmeccanica rappresenta il settore trainante della manifattura italiana;
- che la necessità di determinare una politica industriale indirizzata al mantenimento e allo sviluppo della competitività dell'industria metalmeccanica è un'esigenza prioritaria per il Paese;
- che è indispensabile intervenire sul cuneo fiscale e contributivo che incide sulle imprese e sul salario dei lavoratori;
- che è necessario invertire la spirale depressiva che ha creato devastanti sofferenze sociali;
- che l'esigenza di riformare, semplificare e uniformare le normative di riferimento del settore in un'ottica di equilibrio tra esigenza di flessibilità delle imprese e diritti dei lavoratori rappresenta una necessità di primaria importanza;
- che in questo quadro è prioritario disporre di adeguati ammortizzatori sociali per le imprese e per i lavoratori;

- che le aziende estere non investono nel nostro Paese vista la mancanza delle condizioni generali del sistema.

L'obiettivo primario è di realizzare le condizioni per una consistente crescita dimensionale e qualitativa delle imprese per competere a livello internazionale. È altresì importante che l'obiettivo di un più rapido sviluppo venga temperato con il perseguimento di un solido modello sociale.

I soggetti socio-economici che compongono l'impresa – lavoratori, imprenditori, aziende - devono essere posti al centro di un modello di sviluppo interpretato come valore collettivo da tutelare e sostenere. Questo non può essere, evidentemente, compito esclusivo delle Parti sociali; anche le Istituzioni e il Governo devono impegnarsi in un questo processo.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm attraverso questo contratto, s'impegnano direttamente per il rilancio del sistema produttivo del settore ponendo le basi per una nuova fase di sviluppo industriale basata sul confronto sociale attraverso la disciplina delle seguenti misure:

- un contratto che permetta alle Parti sociali di intervenire, nel corso della sua vigenza, anche a livello territoriale e aziendale, in una fase complessa del Paese, per integrarne e gestirne l'applicazione in base a indicatori specifici;
- interventi mirati a sostenere le aziende in crisi e congiuntamente a favorire lo sviluppo e la crescita;
- la costituzione di un Comitato tecnico-scientifico per le piccole e medie industrie metalmeccaniche per l'attuazione del presente CCNL;
- la definizione di un aumento salariale che possa contribuire a far fronte a una situazione di reale disagio sociale;
- la disciplina di un orario di lavoro utile alla competitività del sistema industriale inteso nella sua complessità e attento alle esigenze delle persone;
- la creazione di un istituto specifico per favorire l'occupazione;
- il trattamento in caso di malattia che sostenga il lavoratore in caso di eventi gravi e limiti comportamenti impropri;
- una disciplina dei congedi parentali in grado di rispondere a situazioni di difficoltà;
- forme di welfare integrativo in grado di contribuire a un miglioramento della situazione del lavoratore.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro trova la sua definizione nello spirito del Protocollo 23 luglio 1993 ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e a una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e, nel contempo, alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm, si impegnano reciprocamente, a nome proprio e delle rispettive strutture territoriali e delle rappresentanze sindacali unitarie, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle Parti stesse per lo svolgimento e il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm si impegnano inoltre a rispettare e a far rispettare alle aziende e ai lavoratori il presente contratto per il periodo della sua validità.

Le Parti firmatarie del presente contratto auspicano che anche altre Organizzazioni sindacali sottoscrivano l'accordo raggiunto, considerato l'obiettivo prioritario di innovare le relazioni industriali ponendo al centro dell'attenzione la tutela e lo sviluppo del sistema industriale in ogni sua articolazione.

La presente premessa è parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

II - PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale.

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

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

Durante i sei mesi antecedenti e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le Parti non intraprenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Per la dinamica degli effetti economici del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Parti faranno riferimento a indicatori individuati congiuntamente.

III - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti stipulanti si impegnano a favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, a contenuto economico e normativo, quale strumento utile a migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche, favorendone la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi e garantendo al contempo il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento dei trattamenti economici e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente.

La contrattazione di secondo livello è prevista secondo quanto disposto nel presente CCNL.

Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali. Pertanto le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e sei mesi successivi alla data di scadenza del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La contrattazione di secondo livello farà riferimento a indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e del territorio, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

Elemento retributivo annuo

In considerazione dell'impegno espresso dalle Parti stipulanti, le imprese prive di contrattazione di secondo livello e che non abbiano sottoscritto le apposite intese modificative previste dal presente Capitolo, erogheranno ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, ai quali non sia nemmeno stato riconosciuto, nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre), un trattamento retributivo aggiuntivo rispetto a quelli fissati dal CCNL (superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), un elemento retributivo annuo pari a 485 euro, onnicomprensivo e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL.

Nota a verbale

In caso di modifiche all'attuale legislazione in materia di esclusione di elementi dalla retribuzione imponibile previdenziale, le Parti si incontreranno per concordare gli opportuni adeguamenti della disciplina di cui al presente CCNL.

Contrattazione aziendale

Sono titolari della contrattazione aziendale, con le procedure e i criteri fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti e le rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territoriali alle quali sono associate o conferiscano mandato.

Le piattaforme sindacali dovranno essere inviate contemporaneamente per conoscenza all'Associazione aderente a Confimi cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato. La direzione aziendale darà riscontro entro 20 giorni dal ricevimento.

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

Per le ipotesi in cui, dopo cinque mesi dalla scadenza, l'accordo aziendale non sia stato ancora rinnovato, le Parti potranno chiedere che sia svolto un esame in sede territoriale tra l'Associazione e le strutture delle Organizzazioni stipulanti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo.

Contrattazione territoriale

Le richieste di piattaforma territoriale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti e dovranno essere inviate alla controparte in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative quattro mesi prima della scadenza.

Sono titolari della trattazione territoriale le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Nei quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma territoriale e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nella trattazione territoriale, le Parti potranno assumere, per la determinazione degli incrementi, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, anche indicatori territoriali forniti da soggetti terzi, individuati di comune accordo.

Le Parti convengono sui principi di non sovrapposibilità tra trattazione territoriale e trattazione aziendale e di specialità della trattazione aziendale rispetto a quella territoriale.

Pertanto, ai datori di lavoro già firmatari di contratti integrativi aziendali non potrà essere richiesto di adottare gli accordi a carattere territoriale, ovvero di dare disdetta dei suddetti contratti aziendali, per applicare quelli territoriali; parimenti, eventuali intese aziendali, successive al recepimento della trattazione territoriale, sostituiranno integralmente quest'ultima all'interno dell'impresa interessata.

Potranno adottare gli accordi territoriali sottoscritti ai sensi del presente CCNL, i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione definito dalle Parti stipulanti.

Le piattaforme e gli eventuali accordi territoriali sottoscritti, dovranno essere inviati, per conoscenza, a Confimi Impresa Meccanica e alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Intese modificative

Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale, mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi, la trattazione potrà realizzare specifiche intese

modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL e degli accordi dallo stesso richiamati.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le Parti.

Le intese sottoscritte sono trasmesse per la loro validazione alle Parti stipulanti il CCNL e, in assenza di pronunciamento, trascorsi 20 giorni di calendario dal ricevimento, acquisiscono efficacia e modificano, per le materie e la durata definite, le relative clausole del CCNL.

Le intese modificative, concordate con le Organizzazioni sindacali territoriali e le rappresentanze sindacali unitarie, non potranno riguardare i minimi retributivi, gli aumenti periodici di anzianità e i diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Linee guida per la contrattazione territoriale

Le Parti riconoscono che la negoziazione territoriale può introdurre misure specifiche per migliorare la competitività delle industrie metalmeccaniche del territorio, favorendo la flessibilità organizzativa e l'ottimizzazione dei costi, garantendo al tempo stesso il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso un miglioramento del trattamento economico individuale e il conseguimento dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla normativa vigente. Nel confronto a livello territoriale, sono privilegiati i seguenti temi: occupazione - andamento industriale - pari opportunità e azioni positive
- formazione - salute e sicurezza - welfare - reti per il lavoro e ricollocazione.

Nella definizione del Premio Territoriale di Risultato (PTR), le Parti convengono l'utilizzo di una quota corrispondente all'Elemento Retributivo Annuo, che in tal caso viene superato.

A titolo esemplificativo, si elencano i seguenti indicatori da assumere:

- Produttività territoriale: Ore lavorate aziende aderenti/Ore teoriche lavorabili aziende aderenti, con peso del 50%;
- Indice specifico di produttività: Fatturato medio aziende aderenti/N. Medio dipendenti aziende aderenti, con peso del 50%.

Le Parti possono definire una quota aggiuntiva aziendale (PTRA) al valore del PTR, assumendo a titolo esemplificativo i seguenti indicatori:

- MOL/RV: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/Ricavi delle vendite, con peso del 50%;
- Indice di Performance aziendale: Valore aggiunto (al netto dei costi del personale, di struttura e di leasing aziendali)/N. Medio dipendenti, con peso del 50%.

Le Parti definiscono altresì:

- la durata e i termini di erogazione del premio;
- le cause di sospensione dello stesso e, in tal caso, l'eventuale ripristino dell'Elemento Retributivo Annuo;
- la creazione di un Osservatorio paritetico territoriale.

Aziende in crisi

Le Parti riconoscono la necessità di individuare strumenti utili ad affrontare le situazioni di crisi che possono presentarsi a svantaggio delle imprese e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, per stato di crisi deve intendersi una crisi aziendale che abbia già registrato ripetuti accordi tra le Parti che prevedano sia il pieno utilizzo degli strumenti contrattuali che degli ammortizzatori sociali disponibili.

In tali casi, le intese potranno riguardare una diversa decorrenza degli incrementi dei minimi contrattuali eventualmente definiti in seguito all'aumento del 1° settembre 2016. Al termine del periodo di differimento i minimi contrattuali dovranno essere riallineati agli importi previsti dal presente CCNL.

La definizione delle intese suddette avverrà in base alla seguente procedura:

- l'azienda interessata invierà all'Associazione territoriale aderente a Confimi Impresa la proposta di differimento;
- l'Associazione territoriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per illustrare la proposta ed avviare un confronto.

Resta peraltro inteso che gli accordi non potranno intervenire in modo definitivo sui minimi retributivi, sugli aumenti periodici di anzianità e sui diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

IV - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

- a) agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- b) agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici;
- c) alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza.

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

A) SIDERURGICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI PER LA PRODUZIONE DI:

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

- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

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

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

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

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

B) NAVALMECCANICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

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

C) ELETTROMECCANICO ED ELETTRONICO - COMPRENDE GLI STABILIMENTI FABBRICANTI ESCLUSIVAMENTE E PREVALENTEMENTE PRODOTTI CHE UTILIZZINO ELETTRICITÀ E NEI QUALI LA PARTE ELETTRICA SIA TIPICA E DI IMPORTANZA FONDAMENTALE, QUALI:

- macchine e apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura e utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora, televisione;
- produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia, la ricerca, lo sviluppo e la progettazione di sistemi e apparati per le telecomunicazioni;
- equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;
- impianti e apparecchiature elettroniche,

- produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

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

D) AUTO-AVIOMOTORISTICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA COSTRUZIONE IN SERIE, NEL LORO TOTALE COMPLESSO, DI:

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali;
- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili.

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

E) METALLURGIA NON FERROSA: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

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

F) FONDERIE DI SECONDA FUSIONE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

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

G) MECCANICA GENERALE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA:

- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;

- costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti e affini;
- carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore e a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura e posa in opera del ferro tondo per cemento armato;
- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione e utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria; macchine e apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi e utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi e utensili per la lavorazione di marmi e affini; macchine e apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);
- macchine, apparecchi e accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi e accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine e apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine e apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili e attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio e armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine e apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi e attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine e apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine e impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine e apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo;
- apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia.

Costruzione e lavorazione di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici;

- oggetti in ferro battuto;
- scatolame e imballaggi metallici;
- tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;
- tubi;
- installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche e affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.
- prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché attività produttive e di servizio che abbiano con il settore orafa-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

H) L'ESECUZIONE PRESSO TERZI DELLE ATTIVITÀ REGOLATE DAL PRESENTE CONTRATTO.

I) L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DA PARTE DI ENTI E SOGGETTI CHE LA EROGHINO ANCHE A FAVORE DI IMPRESE A CUI SI APPLICA IL PRESENTE CCNL.

Norma comune a tutti i settori

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

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

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

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

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

CAPITOLO PRIMO

I - COMITATO PARITETICO TECNICO - SCIENTIFICO

Confimi Impresa Meccanica e le Organizzazioni sindacali si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le Parti e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza in sede di categoria.

Pertanto le Parti hanno istituito un Comitato paritetico tecnico scientifico per le piccole e medie imprese metalmeccaniche avente come obiettivo primario l'attuazione di quanto previsto dal presente CCNL.

Il Comitato è composto da un massimo di 6 componenti per Parte e potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo e potrà essere articolato per sezioni tematiche.

Il Comitato adotta un proprio regolamento interno utile a rispondere con efficacia ai compiti ed agli obiettivi previsti.

Il Comitato agisce sulla base di quanto previsto dal presente articolo e su ulteriori indicazioni specifiche delle Parti stipulanti.

Il Comitato ha il compito di:

- elaborare e proporre alle Parti stipulanti una semplificazione/riorganizzazione del testo del CCNL vigente;
- definire i compiti e le attività del sistema di informazione nazionale e territoriale previsto dal presente contratto;
- elaborare e proporre alle Parti stipulanti una riforma dell'attuale inquadramento professionale;
- individuare e proporre alle Parti stipulanti il Fondo di previdenza complementare verso il quale indirizzare i contributi previsti dal CCNL;
- individuare e proporre alle Parti stipulanti le forme e le modalità operative dell'assistenza sanitaria integrativa previste dal CCNL.

In particolare, in materia di formazione il Comitato:

- individuerà le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando i dati raccolti a livello nazionale e territoriale;
- opererà affinché le politiche formative, elaborate in sede legislativa e amministrativa, risultino coerenti con le esigenze del settore, predisponendo ove necessario un apposito documento di indirizzo;
- individuerà iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità;
- favorirà, anche attraverso la formazione finanziata, le possibilità di apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori migranti, attraverso progetti specifici;
- predisporrà, sulla base delle risorse disponibili, materiale informativo in lingua inglese e francese, che le aziende potranno fornire ai lavoratori suddetti all'atto dell'assunzione.

- predisporrà, al fine di rendere più efficace il confronto in sede aziendale circa la definizione e condivisione di piani aziendali finanziabili anche dai fondi interprofessionali, indirizzi per consentire ai referenti delle Rsu per la formazione e ai corrispettivi responsabili aziendali, la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo, utilizzando i fondi interprofessionali.

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 delle ulteriori evoluzioni in atto, comportanti in molti casi un cambiamento della prestazione lavorativa e della professionalità a essa connessa, concordano di svolgere, a partire dal mese di settembre 2016, le riunioni del Comitato tecnico scientifico con il compito di svolgere un apposito confronto sulla tematica per pervenire a una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti, in particolare riguardo:

- alla ridefinizione delle attuali declaratorie, anche in relazione a specifiche caratteristiche di settore, considerando i nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità comprendendo le competenze di tipo trasversale, la polivalenza e polifunzionalità delle prestazioni 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 settembre 2017.

Le Parti convengono, sin d'ora, che il nuovo sistema costituirà un modello sperimentale che le imprese potranno adottare 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.

Successivamente potrà essere avviata una fase dedicata all'implementazione e 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.

II - SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Confimi Impresa Meccanica, Fim e Uilm intendendo dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo, convengono sull'importanza e sul rafforzamento di un sistema di informazioni reciproco sulla situazione delle piccole e medie imprese metalmeccaniche attraverso un confronto tra le Parti con cadenza almeno annuale, per individuare e promuovere iniziative, tra cui quelle di formazione congiunta per i componenti delle commissioni paritetiche, e per perseguire soluzioni, riconoscendo quali obiettivi comuni condivisi il benessere e la valorizzazione dell'impresa e dei lavoratori.

Pertanto le Parti convengono di affidare al Comitato paritetico tecnico-scientifico il compito di definire norme, argomenti e sedi, nelle quali le informazioni verranno fornite e discusse, secondo i seguenti principi.

Le sedi di discussione saranno composte su base paritetica con un massimo di 6 componenti per Parte.

Il confronto tra le Parti sarà articolato su 3 livelli: nazionale, territoriale e aziendale.

Livello nazionale

Il Comitato tecnico - scientifico, entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, definirà nel dettaglio gli argomenti e i relativi dati e indicatori quantitativi e qualitativi utili per la conoscenza e la discussione sulle prospettive della piccola e media impresa metalmeccanica, segmentata per comparto produttivo. Il confronto tra le Parti, dovrà svolgersi con cadenza almeno annuale.

A titolo esemplificativo, verranno raccolti, condivisi e discussi dati e indicatori relativi alle 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.

Informazione e confronto in sede nazionale

Entro il primo semestre di ogni anno, Confimi fornirà ai sindacati stipulanti il CCNL, in apposito incontro, una informativa sui dati del settore metalmeccanico, con le previsioni per il futuro, relativamente ai seguenti argomenti:

Andamenti economici

- andamenti congiunturali e di mercato;
- fatturato, principali indici di bilancio, investimenti;
- strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo e di organizzazione del lavoro;

Organizzazione aziendale e ambiente

- ricerca e sviluppo, brevetti e innovazioni, rapporti con le Università e centri di ricerca;
- processi di delocalizzazione, internazionalizzazione, "reshoring";
- tutela ambientale, sicurezza, andamento degli infortuni;
- modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e produttiva, rapporti con il sistema creditizio.

Occupazione e formazione

- andamento dell'occupazione, turn-over, utilizzo degli ammortizzatori sociali;
- occupazione giovanile e femminile, andamento dei contratti a tempo determinato, in somministrazione e delle altre forme contrattuali, part-time, progetti di pari opportunità;
- politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, contratto Socrate per l'occupazione, apprendistato;
- politiche di welfare integrativo e solidarietà intergenerazionale;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari.

Politica industriale

In occasione di tale informativa, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi e un confronto e potranno definire iniziative e proposte congiunte di politica industriale rivolte al Governo e alle istituzioni nazionali e sovranazionali.

Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.

Salute e sicurezza

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 predisporranno annualmente a livello nazionale un'analisi e un approfondimento dell'andamento e delle tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio sulla base delle conoscenze disponibili e tenuto conto delle specificità delle diverse attività che compongono la categoria.

Le Parti definiranno Linee guida per Progetti formativi congiunti RLS RSPD tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nelle diverse realtà aziendali o territoriali, 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 già realizzate.

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.

Informazione e confronto in sede territoriale

A livello territoriale, si svolgerà entro il primo quadrimestre di ogni anno un incontro tra l'Associazione territoriale di Confimi e i sindacati territoriali firmatari del CCNL, che abbia per oggetto i seguenti argomenti:

Andamenti economici

- andamento congiunturali e di mercato dell'industria locale, nuovi insediamenti industriali;
- strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo e di organizzazione del lavoro;
- ricerca e sviluppo, brevetti e innovazioni, rapporti con le Università e centri di ricerca;
- dinamiche di esternalizzazione di attività e processi di appalto;
- tutela ambientale, sicurezza, andamento degli infortuni;

Occupazione e formazione

- andamento dell'occupazione, turn-over, utilizzo degli ammortizzatori sociali, mobilità territoriale; contratti a tempo determinato, in somministrazione e delle altre forme contrattuali, part time;
- interventi nei confronti degli Enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene: occupazione giovanile, occupazione femminile, ultracinquantenni, disoccupati di lungo periodo, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale, reti per il lavoro e la ricollocazione, politiche attive del lavoro;
- politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, contratto Socrate per l'occupazione, apprendistato;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari;
- conciliazione vita-lavoro;
- monitoraggio della contrattazione aziendale, diffusione e lavoratori coinvolti e della contrattazione territoriale, diffusione, lavoratori coinvolti e indici del premio di risultato territoriale.

In occasione di tale incontro, le Parti svolgeranno congiuntamente un'analisi e un confronto e potranno definire iniziative e proposte congiunte rivolte alle istituzioni locali.

Ulteriori incontri di approfondimento potranno essere svolti su richiesta di una delle Parti.

Politiche attive del lavoro

Le Parti ritengono strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e per favorire l'inserimento e il reinserimento lavorativo, e convengono sulla necessità di individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione tra le commissioni territoriali e i soggetti pubblici, a partire dall'ANPAL, e privati presenti sul territorio.

Le Parti individuano alcuni interventi in tal senso:

Promozione di specifiche iniziative formative da svolgere in azienda, anche d'intesa con la RSU, per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali (sia per l'impiego all'interno sia per quello eventualmente esterno all'azienda).

Sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Promozione dell'adozione del Bilancio delle competenze per agevolare la ricollocazione fornendo altresì elementi utili per la predisposizione del Patto di servizio personalizzato.

Livello aziendale

In applicazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, le imprese che occupano più di 50 dipendenti forniranno con cadenza almeno annuale o ove ricorrano le condizioni previste, informazioni sulla situazione aziendale e sui previsti interventi che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro e le prospettive dell'azienda e in particolare:

l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio;
la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione dell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
le decisioni dell'impresa che possano comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Informazione e consultazione in sede aziendale

Entro il primo trimestre di ogni anno, in tutte le aziende con più di 50 dipendenti, si terrà un incontro avente a oggetto le seguenti le seguenti informazioni:

Andamenti economici

- situazione e indicatori dei bilanci consuntivi e previsioni, equilibrio finanziario e fabbisogno;
- andamenti e prospettive produttive;
- andamento del mercato, quote di mercato, mercato di riferimento in atto e potenziale;
- posizionamento competitivo dell'impresa rispetto ai competitors;
- investimenti con effetti rilevanti sulle prospettive riguardo a impianti, macchinari, processi tecnologici, ricerca e sviluppo, formazione, salute e sicurezza;
- ammontare degli investimenti, stato di avanzamento, ricadute sui diversi esercizi.

Organizzazione aziendale e ambiente

- assetto aziendale ed eventuali modifiche organizzative e gestionali, internazionalizzazione e dislocazione di stabilimenti all'estero;
- gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sui quali si fonda il modello aziendale e quali quelli di prospettiva;
- programmi produttivi, con dati disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo, e impatto organizzativo;
- le principali azioni di natura commerciale, operativa e industriale che permetteranno la realizzazione degli obiettivi strategici;
- decentramento produttivo e esternalizzazioni, con riguardo alle caratteristiche generali, le tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma - ricorrente o occasionale, l'eventuale scorporo di linee di prodotto e la localizzazione delle aziende fornitrici;
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente, efficienza energetica, sicurezza sul lavoro;
- produzione e smaltimento dei rifiuti, impatto ambientale.

Occupazione e formazione

- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- utilizzo e programmi previsti per i contratti di part-time, tempo determinato, somministrazione e altre forme contrattuali;
- iniziative di pari opportunità e progetti di azioni positive, iniziative per l'inserimento dei disabili;
- iniziative per la conciliazione vita-lavoro;
- inquadramento professionale e sviluppo delle competenze;
- andamento delle retribuzioni;
- andamento degli orari e calendario annuo;
- monitoraggio degli indici del premio di risultato e delle iniziative di partecipazione organizzativa.

Confronto e consultazione aziendale

Le scelte aziendali e di mercato che comportino modificazioni produttive e di assetto, o che abbiano effetti sull'occupazione e le prospettive industriali, saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e le Rsu e le organizzazioni sindacali delle Parti stipulanti il presente contratto, preventivamente alla definitiva operatività di tali interventi.

Le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività, saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione e le Rsu e le organizzazioni sindacali delle Parti stipulanti il presente contratto, preventivamente alla definitiva operatività di tali operazioni per affrontare eventuali problemi occupazionali e individuare le soluzioni idonee.

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

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

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

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

CAPITOLO SECONDO

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione

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

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

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente CCNL, la modulistica relativa al Fondo di previdenza complementare negoziale di riferimento, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, e ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate e sulla Sanità Integrativa prevista dall'art. 46 del presente CCNL.

Art. 2 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro

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

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi;
- d) dichiarazione per detrazioni IRPEF;

- e) eventuale libretto di pensione;
- f) codice fiscale.

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

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

L'impresa dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

Art. 3 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITOLO TERZO

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 4 - Tipologie contrattuali

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

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

1. È 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’OSC è diretto:
 - a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
 - a favorire l’occupazione in situazioni di criticità occupazionale.

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 CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore. 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.

Durata

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a diciotto 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.

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 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.

Cat.	Importi in Euro al 1° Settembre 2016
1ª	1.325,00
2ª	1.325,00
3ª	1.365,00
4ª	1.425,00
5ª	1.530,00
6ª	1.640,00
7ª	1.760,00
8ª	1.910,00
9ª	2.125,00

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, 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 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 CCNL. 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 I.V.A. 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.

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 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). I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

17. Al 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.

Norme finali

18. Per quanto non contemplato dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

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 a 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 mesi. Qualora il limite dei trentasei 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 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 Rsu 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 Rsu 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'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, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni 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 dell'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. 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

I lavoratori che abbiano 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 ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

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

D) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contempererà 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.

Richiesta di trasformazione – Aziende con almeno 100 dipendenti

- 3) Le imprese con almeno 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale del 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta:
 - a) accoglieranno, per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente *more uxorio*, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
 - necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni.
 - b) valuteranno positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:
 - necessità di assistere familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

Le imprese con almeno 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 4 % accoglieranno, fino al 5% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Richiesta di trasformazione – Aziende con meno di 100 dipendenti

Le imprese con meno di 100 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza a tempo pieno, valuteranno positivamente in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivata dalle ragioni indicate al comma precedente.

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

Norme comuni

3 bis) In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole elastiche di cui al successivo comma 7.

4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino a un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico-organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

4bis) I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, previa richiesta del lavoratore.

4ter) Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti di quello ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001 (cd astensione facoltativa), la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

5) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.

6) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il CCNL preveda. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Le imprese con meno di 100 dipendenti che abbiano raggiunto la percentuale del 3 % accoglieranno, fino al 4% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta e per il tempo necessario, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalla necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio, i figli, e gli altri familiari conviventi, senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap.

Clausole elastiche

7) Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

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

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

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

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- Altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;
- Necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità di alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- Necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;
- Partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
- Necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- Altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il CCNL ovvero tra azienda e interessato.

Norme particolari

8) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

9) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui all'articolo 18.

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

Lavoro supplementare

11) Per i lavoratori a orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una

quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione del mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione, dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

12) La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

13) I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 18.

Informativa e diritto di precedenza

14) La Direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno. L'applicazione delle clausole elastiche sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

E) - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

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 e/o territoriali, il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione, ovvero di comunicazione dei risultati di cui al 4° comma dell'art. 43, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Dichiarazione a verbale "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Potranno essere definite, per accordo in sede aziendale con la RSU, soluzioni e regimi di orario che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

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

A tal fine le Parti, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni in ragione del contesto demografico e anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali in attesa di coerenti ed efficaci provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione, valuteranno la possibilità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di PAR non fruite, le ore di straordinario in banca ore, le ferie aggiuntive previste dopo una determinata anzianità aziendale.

Linee guida – lavoro agile

Le Parti, in considerazione delle esigenze legate all'incremento della produttività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, 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, contraddistinta dallo svolgimento della prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, con la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici e in assenza di postazione fissa, potrà essere introdotta previo accordo individuale.

A livello aziendale, anche sulla base di specifico accordo tra Azienda e Rsu, sono definite le condizioni e le modalità del lavoro agile, con riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza, alla messa a disposizione degli strumenti tecnici e della connessione, e quelli riguardanti i trattamenti aziendali previsti per i lavoratori.

In sede di contrattazione aziendale, sono definite dalle Parti le condizioni e le modalità del lavoro agile anche con riferimento a previsioni specifiche collegate al raggiungimento di un determinato obiettivo o al conseguimento di un risultato, laddove l'articolazione temporale della prestazione di lavoro lo consenta.

Nell'accordo individuale, in coerenza con l'eventuale accordo aziendale stipulato, sono definite le specifiche modalità che qualificano il rapporto di lavoro del singolo lavoratore, inclusa la previsione di fasce di reperibilità e delle modalità tecniche che permettano al lavoratore di essere raggiungibile dall'azienda, convenendo sin d'ora che la singola giornata in lavoro agile è convenzionalmente quantificata in 8 ore o nel diverso orario giornaliero praticato in azienda.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, ha diritto a un trattamento economico e normativo 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 professionali e i processi di informazione e partecipazione in atto in azienda.

Le Parti, successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia, valuteranno l'opportunità di integrare o modificare le presenti previsioni.

Art. 5 - Telelavoro

Premessa

In presenza su questa materia di un quadro normativo in evoluzione, le eventuali disposizioni normative, nazionali ed europee, saranno recepite nel presente articolato previa verifica tra le Parti. La normativa seguente ha quindi carattere sperimentale per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti ravvisano nella possibilità di espletare mansioni lavorative attraverso lo strumento del telelavoro, oltre a risposte ad istanze individuali collegate a scelte personali ed esigenze familiari, anche interessi collettivi per i benefici che ne possono derivare in termini di maggiore fluidità della viabilità, conseguente riduzione dei mezzi di trasporto circolanti e dei tempi di viaggio per gli spostamenti, oltre ad un miglioramento della qualità della vita. Particolare attenzione merita inoltre la possibilità di sviluppo del telelavoro per le persone portatrici di handicap, in relazione al superamento delle barriere architettoniche e dei disagi dovuti ai trasferimenti, anche ai fini di quanto previsto dalla legge 23 marzo 1999, n. 68.

Definizione, strumenti e modalità di attuazione della prestazione.

Si definisce telelavoro la modalità di effettuazione della prestazione da parte di un lavoratore subordinato, il cui espletamento avviene con l'ausilio di strumenti anche telematici, prevalentemente al di fuori dei locali dell'impresa di appartenenza (esempio l'abitazione del lavoratore, centri di telelavoro, ecc.).

L'hardware e il software, concessi al lavoratore in comodato d'uso, nonché le relative spese di installazione, manutenzione ed aggiornamento sono a carico dell'azienda. Per il collegamento con gli uffici e il sistema informativo aziendale potrà essere attivata una linea dedicata intestata all'azienda. In nessun caso il telelavoratore potrà eseguire lavori per conto proprio e/o di terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro, in quanto l'hardware e il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro.

Il telelavoro può svolgersi anche per periodi predefiniti e/o in alternanza al lavoro effettuato presso l'azienda; per le prestazioni effettuate in azienda si applicheranno le norme contrattuali e di legge relative ai lavoratori non svolgenti telelavoro.

Il telelavoratore è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato a cui si applicano le stesse norme contrattuali e di legge dei lavoratori che effettuano la prestazione in azienda in modo da garantire parità di trattamenti, di diritti e di opportunità tra queste due modalità di lavoro. Il presupposto per la realizzazione di tale modalità lavorativa è la scelta volontaria dei soggetti interessati come regolata dal presente accordo e/o dalla contrattazione collettiva.

Campo d'applicazione e modalità

Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni, sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in ogni caso previo accordo tra azienda e lavoratore, con possibilità di reversibilità.

La modalità di svolgimento del telelavoro può essere concordata a tempo determinato o a tempo indeterminato:

in caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le Parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato;

in caso di tempo indeterminato, azienda e lavoratore potranno concordare la trasformazione a tempo determinato della modalità di svolgimento del telelavoro.

Diritti sindacali

Ai telelavoratori sono riconosciuti e garantiti gli stessi diritti previsti dai CCNL e dalle leggi vigenti, in particolare la legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché i diritti di:

- accesso all'attività sindacale svolta in azienda, anche tramite connessione telematica; partecipazione alle assemblee sindacali;
- eleggere ed essere eletti rappresentanti sindacali

Diritti di informazione

Ai telelavoratori saranno garantiti tutti i diritti all'informazione previsti dalle leggi e dal CCNL, ai sensi e per gli effetti dei quali le comunicazioni aziendali potranno essere effettuate, oltre che con i mezzi tradizionali, anche con supporti telematici ed informatici.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da ogni eventuale disposizione contrattuale.

L'azienda metterà a disposizione del telelavoratore il testo del CCNL.

Formazione

Ai telelavoratori è garantita:

la parità di trattamento in materia di interventi formativi per salvaguardarne la professionalità, l'espletamento della mansione affidatagli e le possibilità di progressione nella carriera;

la formazione necessaria in materia di salute, sicurezza e prevenzione infortuni.

Salute e sicurezza

I locali dove si svolge l'attività del telelavoro devono essere idonei allo scopo come previsto dalla normativa vigente, per ciò che attiene alla sicurezza degli impianti elettrici. A tal proposito l'idoneità

dei locali sarà verificata dall'azienda e dal RLS, alla presenza del lavoratore, al fine di individuare gli eventuali adeguamenti necessari.

I controlli del rispetto delle norme di salute e sicurezza saranno effettuati nell'ambito delle procedure previste, con il coinvolgimento dei soggetti contemplati dall'art. 35 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore.

Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo. In questo quadro deve essere garantita al telelavoratore la copertura assicurativa antinfortunistica.

Il telelavoratore è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti da uso improprio dei mezzi e degli strumenti di lavoro, nonché per danni causati a /o da terzi.

Condizioni di lavoro

Le modalità di effettuazione della prestazione di telelavoro sono regolamentate con accordo scritto che deve contenere, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

il luogo/i luoghi di lavoro;

le particolari modalità di svolgimento delle mansioni;

le modalità di contatto con l'azienda;

la distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale;

le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;

gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su

richiesta della stessa; la durata della modalità di svolgimento del rapporto di telelavoro,

a tempo determinato o indeterminato.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro, che può essere a tempo pieno od a tempo parziale, viene distribuito in base a quanto previsto dal CCNL e dalle disposizioni generali dell'azienda, o, in quest'ambito con quanto, eventualmente, convenuto con il singolo telelavoratore interessato.

Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, in fasce orarie prestabilite, per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica, fornendo successivamente idonea documentazione.

Con modalità, tempi e orari predefiniti il telelavoratore dovrà recarsi nel luogo indicato dall'azienda per esigenze connesse allo svolgimento della mansione, quali l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo e dovrà rendersi disponibile per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni e/o dei corsi di addestramento.

Trattamenti economici

La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto collettivo nazionale e di secondo livello. Le competenze relative al mese di riferimento verranno erogate con le modalità e alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

Diligenza e riservatezza

Il lavoratore addetto al telelavoro è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato.

A tale proposito, si richiamano gli articoli 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2013, n. 675, DPR 28 luglio 1999, n. 318). In particolare il telelavoratore dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esso contenuti.

Controlli a distanza

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

L'azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di *software* di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Disposizioni finali

Per tutto quanto non regolamentato dal presente accordo si intendono applicabili le vigenti disposizioni di legge.

Nel corso dell'ultimo semestre le Parti stipulanti effettueranno una verifica delle esperienze di telelavoro.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali e aziendali attualmente vigenti in materia.

Art. 6 - Appalti

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7- Trasferte

TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERTA

l) 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	Fino al 31 dicembre 2013	Dal 1° gennaio 2014
Trasferta intera	40,00	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,30	11,72
Quota per il pernottamento	17,40	19,36

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 con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TRATTAMENTO PER IL TEMPO DI VIAGGIO

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

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

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

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 E INFORTUNIO

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

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

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

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

RIMBORSO SPESE VIAGGIO

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente a 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, a 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.

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

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva 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 esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

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

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

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

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 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 con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali.

Nota a verbale

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

Art. 8 - Trasferimenti

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

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i 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 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'art. 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 3 alla 9, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato subordinato 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 CCNL.

Durata del contratto

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

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria così come stabilito come stabilito dall'art. 10 lettera B) punto II e punto III (linee a catena), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale svolti per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni

superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

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

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

Formazione

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

Le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi definiti in via esemplificativa dal vigente CCNL – allegato 2 profili formativi o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

Ore di formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico *on the job* e in affiancamento.

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

La formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello *standard* definito nel CCNL.

Tutor

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

Il *tutor*/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 46, comma 2, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il percorso formativo, compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il *tutor* può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale

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

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

Assunzione

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

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

Alla lettera di assunzione verrà allegato il piano formativo individuale.

Periodo di prova

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

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

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

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

Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di 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.

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

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

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese dalle Parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Gratifica natalizia

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

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

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

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli articoli 47 e 48 del presente CCNL.

Previdenza complementare

Per i lavoratori di cui al presente CCNL che si iscrivono al Fondo negoziale di riferimento, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore del minimo tabellare della categoria di appartenenza (per i lavoratori di 8^a e 9^a categoria, al valore cumulato del minimo tabellare e dell'elemento retributivo).

I lavoratori apprendisti possono optare individualmente per contribuzioni più elevate. In tal caso, l'azienda contribuirà con l'aliquota dell'1,6%, a condizione che l'apprendista contribuisca con un'aliquota almeno pari.

Le contribuzioni di cui ai commi precedenti sono dovute dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga.

Recesso o attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato

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

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

Attività in cicli stagionali

Ai sensi dell'art. 44, comma 5, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che sono attività svolte in cicli stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

Per tali attività sarà consentita la stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, per una durata che comunque non potrà essere inferiore a 6 mesi.

L'individuazione della stagionalità così definita, nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva e le eventuali diverse modalità di svolgimento del rapporto di lavoro rispetto a quanto previsto dal presente contratto saranno concordate dalla Direzione aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

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

Le Parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e professionali, con le Università e con gli Istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Premesso che:

- il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ha disciplinato, all'articolo 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, quale tipologia contrattuale strutturata «in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni»;
- l'articolo 43, sopra richiamato, prevede che «possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale»;
- l'articolo 43 prevede, altresì, che «possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore»;
- il D. Lgs. n. 81/2015 ha inoltre disciplinato all'articolo 45 l'apprendistato di alta formazione e ricerca, prevedendo che «possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione

professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo»;

- il D. Lgs. n. 81/2015 stabilisce con riferimento sia all'apprendistato di cui all'art. 43, sia all'apprendistato di cui all'art.45, che «per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta»;

- il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 ha definito ai sensi dell'articolo 46, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D. Lgs. n. 226 del 2005.

Premesso altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano ai sensi degli artt. 43 e 45 del D. Lgs. n. 81/2015;

- ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del D. Lgs. 81/2015, alcuni aspetti della disciplina del contratto di apprendistato sono affidati ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- gli artt. 43, comma 7, e 45, comma 3, del D. Lgs. 81/15 prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione a carico del datore di lavoro e che le Parti convengono sull'opportunità di valorizzare tale impegno:

Valutato che:

- le Parti ritengono che sia opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello, in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti, quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e

professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria.

Convengono che:

- 1) il piano formativo individuale e il protocollo di formazione (artt. 43, comma 6, e art. 45, comma 2), comprendano puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento;
- 2) all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015 va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;
- 3) fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, per i contratti di cui all'articolo 43 del D. Lgs. 81/2015 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento di cui al precedente punto 2, come sotto riportata, e in applicazione della tabella allegata al presente accordo:

Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda

Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

- 4) fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 45 del D. Lgs. n. 81 del 2015 sarà inquadrato, anche ai fini retributivi e in coerenza con il percorso formativo, come segue:

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

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

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

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

5) per tutto quanto non stabilito dal presente paragrafo, al rapporto verrà applicata la disciplina definita dal presente contratto per l'apprendistato professionalizzante;

6) è sempre ammesso che le Parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), del D. Lgs. n. 81 del 2015;

7) le Parti promuovono azioni congiunte di informazione e comunicazione per chiarire le implicazioni normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di primo e terzo livello, anche valorizzando gli strumenti informativi già prodotti in materia, a livello territoriale o di categoria.

Di seguito, la tabella di raffronto tra la retribuzione relativa ai periodi di apprendistato e anni dei percorsi di istruzione e formazione:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore</p> <p>Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)</p>
Secondo	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione

		<p>secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Terzo	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<p>Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p>

		<p>Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p>
Quarto	<p>non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento</p>	<p>Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore</p> <p>Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015</p> <p>Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015</p> <p>Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p>Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore</p> <p>Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015 “</p>

CAPITOLO QUARTO

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 10 - Classificazione dei lavoratori

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

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

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

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 1^a categoria ed al 1° alinea della 2^a, 3^a, 4^a, 5^a e 6^a categoria;
- b) Appartengono alla categoria contrattuale "Intermedi" i lavoratori di cui al 2° alinea della 4^a, 5^a e 6^a categoria come individuati dall'Allegato n. 3;
- c) Appartengono alla categoria giuridica "Impiegati" i lavoratori che operano con specifica collaborazione, di cui al 2° alinea della 2^a e 3^a categoria, al 3° alinea della 4^a, 5^a e 6^a categoria, alla 7^a, 8^a e 9^a categoria;
- d) Appartengono alla categoria giuridica "Quadri" i lavoratori della 8^a e 9^a categoria, come specificato dalle declaratorie rispettivamente del livello quadri B e del livello quadri A.

Con la definizione delle norme sopra estese, le Parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale che, in tal caso, assorbono quanto definito dalle suddette norme.

Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo relativa al presente articolo, che dovesse sorgere in fase applicativa, è demandata all'esame delle Parti stipulanti.

Le Parti, in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le norme del CCNL verificando le condizioni complessive in essere.

A) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI

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

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

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

1^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

2^a categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

guidamacchine attrezzate.

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea:

montatore.

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

collaudatore.

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

addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari:

allievo attrezzista.

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

allievo manutentore.

Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella:

saldatore.

Lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime e forme semplici:

formatore a mano;

animista a mano.

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

cassaio.

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

conduttore mezzi di trasporto.

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

gruista;

imbragatore.

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

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

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

guidamacchine attrezzate.

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

riparatore.

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

collaudatore.

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

addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

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

addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia,

effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido:

colatore.

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

montatore macchinario;

costruttore su banco;

costruttore su macchine utensili.

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

manutentore meccanico;

manutentore elettrico;

installatore impianti.

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

saldatore.

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

imballatore.

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

conduttore mezzi di trasporto.

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei

punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione:

gruista;
imbragatore.

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

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

guardafili;
giuntista.

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

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

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;
tubista impianti termosanitari e di condizionamento;
ramista;
primarista.

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

compiti vari di ufficio;

centralinista telefonico.

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

contabile;

contabile clienti.

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

addetto lucidi;

addetto trascrizione disegni.

Infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

4ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;
- i lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

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

guidamacchine attrezzate.

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

attrezzatore di macchine.

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

riparatore.

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

collaudatore.

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

addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

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

addetto conduzione impianti.

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

colatore.

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

fonditore.

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche

coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri:

laminatore.

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

montatore macchinario;

costruttore su banco;

costruttore su macchine utensili.

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

manutentore meccanico;

manutentore elettrico;

installatore impianti.

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

saldatore.

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

modellista in legno.

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

formatore a mano;

animista a mano.

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

imballatore.

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

conduttore mezzi di trasporto.

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

gruista;

imbragatore.

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

guardafili;

giuntista.

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

segretario.

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

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

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

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

contabile;

contabile clienti.

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

operatore.

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

disegnatore particolarista;

lucidista particolarista.

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

programmatore produzione.

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

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

attrezzatore di macchine.

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

riparatore.

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

collaudatore.

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

addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

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

addetto conduzione impianti.

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

fonditore.

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

laminatore.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e dal grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale:

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

Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione e eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale:

manutentore meccanico;
manutentore elettrico;
installatore impianti.

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

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

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

modellista in legno.

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

formatore a mano;

animista a mano.

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

guardafili giuntista.

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

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali;
- qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale;
- ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale:

installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

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

segretario.

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

contabile;

contabile clienti.

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

approvvigionatore.

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

operatore;

programmatore.

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

tecnico di laboratorio;

tecnico di sala prove.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o

attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali:

disegnatore.

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

programmatore produzione.

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

analista di tempi.

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

analista di processi e cicli.

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

analista di metodi.

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

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;
- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

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

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

installatore e collaudatore di sistemi elettronici.

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

manutentore di più sistemi elettronici o meccanici.

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

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

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

modellista in legno.

Lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. Sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale:

giuntista.

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

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

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

addetto macchine a controllo numerico.

7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo):

segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa

relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo, se del caso, l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale:

contabile;

contabile clienti.

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

approvvigionatore.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi a un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico:

analista;

programmatore analista.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti:

tecnico di laboratorio;

tecnico di sala prove.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti:

disegnatore progettista.

Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie:

tecnico programmatore di assistenza e installazione.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano nel loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione:

programmatore produzione.

Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione:

analista di metodi;

analista di processi e cicli.

8ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

progettista di complessi;

specialista di sistemi di elaborazione dati;

specialista di pianificazione aziendale;

specialista finanziario;
specialista amministrativo;
ricercatore;
specialista di approvvigionamenti.

Quadri - Livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di servizi ed aree fondamentali dell'azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative:

progettista di complessi;
specialista di pianificazione aziendale;
ricercatore.

9ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Quadri - Livello A

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

B) MOBILITÀ PROFESSIONALE

Premesso che:

1) il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse;

2) le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).

Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi ove si realizzino con continuità la rispondenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione. L'informativa sugli studi e sulle sperimentazioni sarà materia di un incontro congiunto tra le parti su richiesta di una di esse;

3) per il conseguimento di uno degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro;

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

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.

II) Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto B, i passaggi dalla 2ª alla 3ª categoria avverranno come segue:

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

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

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 20 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2ª categoria, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a esigenze di carattere organizzativo e a una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2ª categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti ad una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.

In ogni caso, a un anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuiti alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Dette verifiche periodiche avverranno una volta l'anno.

III) Linee a catena

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

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

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

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

IV) Inserimento in azienda e mobilità

Ai lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

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

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4ª categoria, sempre che svolgano attività inerenti il diploma conseguito;

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

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel ritenere utile e necessaria una riforma del sistema di classificazione dei lavoratori, hanno affidato al Comitato paritetico tecnico scientifico il compito di analizzare e discutere i possibili interventi di riforma, che il Comitato di conseguenza illustrerà alle stesse Parti.

Su queste basi le Parti avvieranno il confronto con l'obiettivo di giungere a una razionale e condivisa riforma entro la scadenza del presente CCNL.

Art. 11 - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni

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

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

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni.

- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della 7ª, 8ª, e 9ª categoria professionale.

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

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

Fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'articolo 10 lettera B) del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alle esplicazioni dei compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

Nel caso in cui al lavoratore siano assegnati più compiti o funzioni, anche se intercalati nel tempo, o con carattere di continuità, inerenti a compiti o funzioni diverse appartenenti alla stessa categoria, o funzioni plurime o polivalenti, la categoria attribuita sarà quella relativa ai valori professionali complessivamente valutati.

Art. 12 - Nuove mansioni

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

In tal caso le Organizzazioni Sindacali potranno formulare i propri rilievi.

Art. 13 - Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo

Le aziende, in relazione al sistema di lavorazione adottato (a catena, a flusso continuo, giostre e circuiti, ecc.), e alle caratteristiche tecnico-organizzative delle lavorazioni stesse, comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali, in quanto in atto:

- il limite massimo per il grado di saturazione media;
- la percentuale dei lavoratori (battipaglia o rimpiazzati) per temporanee sostituzioni degli addetti che si assentino per fabbisogni fisiologici salvo che a tale esigenza non si sia provveduto in relazione alla situazione tecnica in sede di determinazione dei tempi;
- la cadenza di ciascuna linea;
- le interruzioni retribuite;
- l'ammontare di una indennità particolare.

Alla comunicazione farà seguito un esame comune di merito tra le Parti su tutti i punti sopra accennati e ogni altro aspetto tecnico e normativo.

In caso di modifiche anche parziali di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto, o di introduzione per la prima volta di sistemi di lavorazione con linee a catena o a flusso continuo, ecc., alla prevista comunicazione delle modifiche o della introduzione seguirà, a richiesta, un esame comune tra le Parti.

La percentuale di guadagno per ciascuna linea a catena, flusso continuo, ecc., è commisurata al livello di prestazione corrispondente al tempo assegnato, fermo restando il diritto del lavoratore al minimo di cottimo di cui al punto 2) dell'articolo 33.

Per quanto concerne le controversie, si seguirà la procedura prevista al punto 21) dell'articolo 33.

Art. 14 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi 1 e 2 del punto II), le ore prestate da 40 e 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'articolo 27 per il lavoro straordinario.

Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'articolo 36.

IV) Fermo restando quanto previsto al comma 1 del punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'articolo 27 fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

V) I lavoratori di cui al precedente punto I) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti: a) (corrispondente alla 5ª categoria):

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

b) (corrispondente alla 4ª categoria):

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

c) (corrispondente alla 3ª categoria):

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

d) (corrispondente alla 2ª categoria):

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

e) (corrispondente alla 1ª categoria): inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la direzione e le rappresentanze sindacali unitarie ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'articolo 66 del presente contratto.

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

VII) In riferimento all'articolo 61, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

NOTA A VERBALE SUL PUNTO V

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