

METALMECCANICA - Piccola industria

(Dal 01/06/2003 Al 31/12/2006) CCNL 29/5/2003

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 29/5/2003 tra UNIONMECCANICA - Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica, con l'assistenza della CONFAPI - Confederazione italiana della piccola e media industria, la FIM-CISL, e la UILM-UIL, è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, da valere per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate a UNIONMECCANICA.

Il presente CCNL entra in vigore dall'1/6/2003 e scadrà il 31/12/2006; per la parte economica il primo biennio avrà vigore sino al 31/12/2004.

Dichiarazione delle parti stipulanti

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente CCNL 7/7/1999 a tutti gli effetti e, dunque, anche ai fini del terzo comma dell'art. 48, punto 1), Disciplina Generale.

I firmatari del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che i sindacati stipulanti il precedente CCNL del 7/7/1999 saranno destinatari di tutti i diritti ed istituti previsti nella Disciplina generale e di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisca alle parti stipulanti.

I. Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro trova la sua definizione nello spirito del Protocollo 23/7/1993, ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e nel contempo alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Gli assetti contrattuali sono quelli previsti dal Protocollo sottoscritto tra Governo, CONFAPI, CONFINDUSTRIA, INTERSIND e ASAP e CGIL-CISL-UIL il 23/7/1993. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è stipulato in applicazione e nel rispetto dei contenuti del citato Protocollo.

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

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

La contrattazione aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23/7/1993 nello spirito dell'attuale prassi e dando attuazione al particolare riguardo per le piccole imprese, ivi previsto.

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

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

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

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

- Dichiarazione comune delle parti stipulanti -

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere sul territorio nazionale, la più ampia applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL del 20/12/2000 sulla conciliazione e l'arbitrato.

II. Procedura di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. Le parti per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro fanno riferimento al punto 2 del capitolo Assetti contrattuali del Protocollo 23/7/1993.

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

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

Nei tre mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non intraprenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione dell'impegno, come sopra assunto, comporterà a carico della parte inadempiente l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la "indennità di vacanza contrattuale" appresso definita.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

Tale elemento provvisorio avrà invece decorrenza dal quarto mese dalla presentazione delle proposte di modifica qualora le stesse siano presentate oltre la data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'importo di tale elemento provvisorio, denominato indennità di vacanza contrattuale, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali tabellari conglobati vigenti, comprensivi dell'ex indennità contingenza.

Trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale l'importo di cui sopra sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

- Norma transitoria -

Le parti convengono di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per UNIONMECCANICA e da sei rappresentanti per le parti stipulanti il presente contratto, con il compito di definire congiuntamente, entro il 30/6/2006, un'ipotesi di testo contrattuale che, senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto al presente contratto, risulti semplificato nella parte formale ed aggiornato nella corrispondenza alla legislazione vigente, per facilitare un'interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, l'insorgere di contenzioso.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio (1/1/2005 - 31/12/2006), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 16,55 euro.

III. Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23/7/1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

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

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

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

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

Norma concordata nel verbale di accordo stipulato in sede ministeriale il 4/2/1997

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'accordo del 23/7/1993 e il punto 3 della premessa del CCNL UNIONMECCANICA, si ribadisce specificamente la non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

IV. Verifica Protocollo del 23/7/1993

Le Parti stipulanti riconfermano la validità della politica dei redditi e del conseguente Protocollo del 23/7/1993, che prevede un assetto contrattuale su due livelli, come fondamento di un sistema regolato di relazioni sindacali, finalizzato al controllo dell'inflazione, allo sviluppo economico, alla promozione della competitività delle imprese, alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni e a un'equa distribuzione degli aumenti di produttività.

Rilevano altresì la necessità di precisare meglio la divisione di competenze tra la contrattazione nazionale e quella decentrata, al fine di evitare sovrapposizioni e di ampliare a tutti i lavoratori la possibilità di partecipare alla distribuzione della produttività.

Invitano pertanto le rispettive Confederazioni ad attivare un negoziato finalizzato a una riforma del Protocollo del 23/7/1993.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che, in assenza di tale riforma, affronteranno i problemi della non sovrapposibilità dei livelli contrattuali e della partecipazione dei lavoratori alla distribuzione della produttività in occasione del rinnovo del biennio economico in scadenza il 31/12/2004.

V. 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 ed il relativo campo di applicazione sono così definiti:

A) **SIDERURGICO**: comprende gli stabilimenti per la produzione di:

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

Alle produzioni suindicate si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè 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 ed apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelefono, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora, televisione;
- produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
- equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
- apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;
- impianti ed apparecchiature elettroniche,
- produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- 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 inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

E) METALLURGIA NON FERROSA: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

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

F) FONDERIE DI SECONDA FUSIONE: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

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

G) MECCANICA GENERALE: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

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

- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere; apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine ed apparecchi per la prova, misura e controllo;
- apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia.

Costruzione di:

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

H) 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 erogano 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 distinte attività non sono autonome, la loro appartenenza al settore è determinata dal criterio della prevalenza.

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

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

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

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

- Dichiarazione a verbale -

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

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

VI. Commissione Paritetica Nazionale di studio sui comparti

Le parti convengono di costituire entro il 30/9/2003, un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato tali da giustificare la definizione di discipline specifiche nell'ambito del presente contratto.

La Commissione, determinati i comparti, individuerà le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti entro il mese di giugno del 2006.

DISCIPLINA GENERALE

Art. 1 Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica

Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole realizzare il contemperamento dell'interesse delle piccole e medie aziende con quello dei lavoratori, in un più vasto quadro di nuove relazioni industriali che le parti sono interessate a realizzare. Le soluzioni normative colgono la specificità del settore che privilegia, nei rapporti sindacali, il metodo del confronto anziché quello del conflitto.

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

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

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

- andamento e prospettive dei mercati;
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per i settori (siderurgia, fonderia di seconda fusione e metallurgia non ferrosa; mezzi di trasporto su gomma e rotaie; navalmeccanica, aeronautica; macchine utensili e produzione macchine in genere; impianti industriali ed elettromeccanici, montaggi, carpenteria; meccanica generale; elettronica, apparecchiature elettromeccaniche, telecomunicazioni; elettrodomestici ed elettronica civile; macchine agricole e per l'industria alimentare, meccanica, agricola) ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato ed al lavoro temporaneo;
- andamento dei contratti di formazione e lavoro nell'ambito dell'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL 31/3/1995 e di quelli a tempo parziale e determinato previsti dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;

- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali;
- l'osservatorio opererà affinché, la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore;

potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sottosettori.

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

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;
- utilizzazione del lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18/12/1973, n. 877 e andamento del decentramento produttivo.

Nell'ambito dell'osservatorio nazionale verranno istituite le seguenti commissioni:

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

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

1) Commissione nazionale pari opportunità

È costituita una commissione nazionale per le pari opportunità, formata da 6 rappresentanti degli imprenditori e sei rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9/12/1977, n. 903 nonché, alla legge 10/4/1991, n. 125 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché, le modalità per il loro superamento.

La commissione ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno e si terrà conto dei principi espressi dall'Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29/5/1990 e nella Raccomandazione della Commissione del 27/11/1991 in materia;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche;
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.
- g) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8/3/2000, n. 53, di cui al Decreto interministeriale 15/5/2001 e di cui all'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL del 5/12/2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a UNIONMECCANICA, con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

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

Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'osservatorio nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle commissioni territoriali per le pari opportunità.

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

2) Gruppo di lavoro per l'inquadramento professionale

Le parti stipulanti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale può essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i rilevanti cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi decenni nelle aziende metalmeccaniche che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro paritetico che potrà essere integrato con esperti, cui è attribuito il compito di sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti una proposta modificativa dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di settembre 2003 e dovrà presentare le proprie proposte in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 30/9/2005, in modo tale da rendere operativo il re-inquadramento concordato del personale in forza secondo la nuova disciplina entro il mese di gennaio 2007.

Una prima verifica sull'attività svolta dal Gruppo di lavoro sarà compiuta dalle Parti stipulanti nel mese di dicembre 2004; in tale occasione, qualora le parti fossero nelle condizioni di valutare positivamente il lavoro svolto potranno consolidarne i risultati.

Si concorda sull'opportunità di effettuare un periodo di sperimentazione in cinque province, per l'individuazione delle quali il Gruppo di Lavoro Istituito dalle Parti stipulanti acquisirà preventivamente il parere delle proprie strutture territoriali. Nel caso di parere favorevole di tutte le strutture delle singole province interessate, le Parti concorderanno l'inizio e gli orientamenti generali della sperimentazione.

La sperimentazione potrà pertanto avere inizio l'1/10/2005 e si dovrà concludere entro nove mesi, salvo proroghe concordemente pattuite.

Le modalità esecutive della sperimentazione verranno concordate nella provincia interessata d'intesa con le Parti stipulanti anche avvalendosi dell'apporto delle articolazioni territoriali dell'Organismo Bilaterale Nazionale.

Il Gruppo di lavoro dovrà, tra le altre ipotesi che potranno essere proposte e analizzate, valutare e dare consistenza tecnico/operativa ad una ipotesi di inquadramento fondata su un sistema articolato su "fasce professionali omogenee" a loro volta suddivise in "gradienti di professionalità".

Il Gruppo di lavoro dovrà formulare una proposta che, tenendo nella dovuta considerazione le attuali declaratorie, le modifichi e le integri, con nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità.

Le parti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema scelto, il reinquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori e, a tal fine, le parti si danno atto che in fase di prima applicazione ciascun lavoratore dovrà conservare il parametro retributivo precedente.

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

Le parti convengono di costituire entro il 30/9/2003 un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge 20/5/1970, n. 300 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

B) Osservatorio regionale

Sono costituiti osservatori regionali, composti da rappresentanze degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, con le medesime competenze e funzioni dell'osservatorio nazionale, ivi compresa quella di garantire la realizzazione della corretta ed uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

Informazione a livello regionale

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

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

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

- a) siderurgia;
- b) fonderia seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- c) mezzi di trasporto su gomma e rotaia;
- d) navalmeccanica;
- e) aeronautica;

- f) macchine utensili e produzione macchine in genere;
- g) impianti industriali ed elettromeccanici, montaggi, carpenteria;
- h) meccanica generale;
- i) elettronica, apparecchiature elettromeccaniche e telecomunicazioni;
- l) installatori di reti elettriche e telefoniche.

C) Osservatorio provinciale

Sono costituiti osservatori provinciali, composti da 3 rappresentanti degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti. L'osservatorio provinciale ha anche la funzione di garantire la realizzazione della corretta e uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

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

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

Commissione territoriale delle pari opportunità

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

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

- a) analizzerà le specificità territoriali dell'andamento del lavoro femminile;
- b) proporrà alle parti specifiche iniziative in materia di formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, in collaborazione con la Regione;
- c) studierà interventi idonei per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità;
- d) valuterà la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8/3/2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15/5/2001 e dell'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL del 5/12/2001, anche su indicazione della Commissione paritetica nazionale.
- e) può considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale, studi o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

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

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

- Dichiarazione comune -

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

Informazione a livello provinciale

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

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

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

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

Nell'ambito di tale informativa l'associazione territoriale trasmetterà inoltre ai sindacati provinciali di categoria, ogni sei mesi, un elenco delle aziende che si avvalgono di prestazioni di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18/12/1973, n. 877.

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

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

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

D) Informazione a livello aziendale (oltre 300 dipendenti)

Prospettive produttive ed investimenti

Saranno fornite al sindacato ed alle rappresentanze sindacali unitarie, su richiesta dello stesso e nel corso di un apposito incontro annuale, da effettuarsi nella sede dell'associazione imprenditoriale territoriale nella cui zona di competenza si trova la direzione generale dell'azienda interessata, le seguenti informazioni:

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

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

Prospettive occupazionali

Fermo restando il rispetto delle leggi vigenti in tema di assunzioni:

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

b) le aziende forniranno informazioni in eventuali appositi incontri sui programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.

Andamento malattia ed infortunio

Le direzioni aziendali comunicheranno trimestralmente alla rappresentanza sindacale unitaria i dati relativi alle mancate prestazioni a causa di malattia ed infortunio.

Decentramento

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 200 dipendenti daranno ai sindacati provinciali di categoria, su richiesta degli stessi, nel corso di un apposito incontro convocato dall'associazione imprenditoriale, nella cui area di competenza si trovi la direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del

decentramento produttivo, avente carattere permanente e/o ricorrente, nonché, riguardo alle articolazioni per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

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

Le direzioni delle unità produttive con più di 150 dipendenti informeranno in apposito incontro le rappresentanze sindacali unitarie e, per mezzo delle associazioni imprenditoriali di competenza, i sindacati provinciali di categoria sulle operazioni di scorporo e decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione. In questi casi l'informazione riguarderà l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata, la localizzazione del decentramento indicata per grandi aree territoriali nonché, la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare.

Le Direzioni delle unità produttive con più di 200 dipendenti forniranno alle rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai sindacati provinciali di categoria, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a processi di esternalizzazione comportanti rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali in atto.

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

Mobilità orizzontale nell'ambito dell'unità produttiva

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

E) Innovazione tecnologica

Nell'ambito dell'osservatorio provinciale, l'associazione imprenditoriale di competenza informerà preventivamente le rispettive organizzazioni sindacali stipulanti su rilevanti processi di innovazione tecnologica anche di strutture organizzative che stiano per essere avviati nelle singole unità produttive con più di 240 dipendenti e che comportino modifiche aventi conseguenze significative sull'organizzazione del lavoro.

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

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

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

I singoli partecipanti agli incontri saranno tenuti all'obbligo della riservatezza e della segretezza circa le informazioni esplicitamente dichiarate tali. Le parti convengono che, durante il periodo di cui sopra, non si darà luogo, da parte delle organizzazioni sindacali, a manifestazioni di conflittualità e, da parte delle aziende, ad iniziative unilaterali purché, l'esame sia sufficientemente anteriore rispetto alla messa in opera.

F) Contrazioni temporanee orario di lavoro

Nei casi di cui alla legge 20/5/1975, n. 164, l'azienda interessata comunicherà preventivamente alla rappresentanza sindacale e, se l'azienda ne dia incarico, per mezzo della associazione imprenditoriale territoriale, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti la prevedibile durata della contrazione, il numero dei lavoratori interessati, le cause relative.

A tale comunicazione seguirà, su richiesta delle parti, un incontro presso l'associazione imprenditoriale per l'esame congiunto della situazione e dei problemi ad essa connessi al fine di adottare le misure che assicurino la salvaguardia e lo sviluppo dell'occupazione. Per i termini della procedura si fa riferimento alla legge 20/5/1975, n. 164.

G) Formazione professionale e apprendistato

Le parti stipulanti confermano che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

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

A tal fine le parti convengono di costituire le seguenti commissioni paritetiche:

Commissione Nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

Verrà costituita una commissione composta da tre componenti nominati dalle organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori e tre componenti UNIONMECCANICA per:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando anche i risultati forniti dagli osservatori nazionali e provinciali e le province in cui attivare le commissioni provinciali per la formazione professionale di cui al punto successivo;

- operare in stretto rapporto con l'organismo paritetico nazionale, di cui all'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL e con il Fondo Formazione PMI, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa e amministrativa risultino coerenti con l'esigenza del settore e finalizzate in modo che venga predisposto un documento di indirizzo per lo sviluppo delle politiche formative necessarie al settore, disaggregate per settori e/o per regioni, da trasmettere agli organismi paritetici bilaterali costituiti ai sensi dell'accordo interconfederale suddetto;

- individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità.

Ai compiti sopra indicati si aggiungono quelli previsti dall'art. 5 del contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nella piccola e media industria metalmeccanica e nell'installazione di impianti del 29/5/2003. La Commissione cesserà ad ogni effetto dalla data di costituzione dell'Organismo Bilaterale.

Commissioni provinciali per la formazione professionale e l'apprendistato.

Le associazioni territoriali delle organizzazioni stipulanti, per le province individuate dalla commissione di cui al punto precedente, promuoveranno entro il mese di giugno 2004 la costituzione di commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da tre rappresentanti per ciascuno dei due gruppi rappresentati, con i seguenti compiti, a cui si aggiungono quelli previsti dall'art. 5 del contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nella piccola e media industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 29/5/2003:

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

- promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità;

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

- promuovere e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli con particolare riferimento ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi della legge 12/3/1999, n. 68. Questi vanno finalizzati alla formulazione di proposte, agli enti preposti, di corsi di qualificazione che consentono di agevolare il reinserimento lavorativo, tenendo anche conto dei fabbisogni professionali delle imprese;

- promuovere, d'intesa con le commissioni pari opportunità, attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi previsti dalla legge 10/4/1991, n. 125;

- facilitare una più efficace utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione professionale;

- promuovere attività di formazione a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

- assicurare un comune impegno di interlocuzione con le istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

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

- Nota a verbale -

I piani formativi aziendali e territoriali di formazione continua che richiedano l'intervento dell'ENFEA di cui al punto 26 del Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23/12/1998 dovranno essere concordati tra le parti sociali.

H) Organismo bilaterale nazionale per le piccole e medie industrie metalmeccaniche

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la bilateralità - anche espressa in sede di categoria e in raccordo con quella già operante a livello confederale - rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un efficace sistema di gestione delle relazioni industriali, attento ai bisogni espressi dalle aziende e dai lavoratori operanti nel settore e capace pertanto di orientare opportunamente gli indirizzi operativi degli enti preposti all'erogazione delle risposte necessarie.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, tenendo conto delle specificità del comparto e della consolidata esperienza maturata in tema di bilateralità nell'intero sistema in cui opera UNIONMECCANICA, entro il mese di settembre 2004, presenti un progetto per l'individuazione di un Organismo Bilaterale Nazionale il cui obiettivo primario consisterà nell'essere interlocutore attivo e propositivo alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto, nonché dell'ente bilaterale confederale (ENFEA).

Il Gruppo di lavoro, nell'elaborazione del suo progetto, si informerà ai seguenti ulteriori principi:

l'Organismo Bilaterale Nazionale potrà articolarsi, anche in funzione dei bisogni espressi dal settore, in sezioni tematiche e territoriali;

per ciò che attiene alla Formazione, l'Organismo Bilaterale potrà, tra l'altro, esprimere orientamenti utili alla programmazione delle attività di Fondo Formazione PMI e di ENFEA; l'Organismo Bilaterale Nazionale collaborerà inoltre con le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di coordinare iniziative sul territorio, anche sperimentali, in materia di formazione.

Misure e modalità di finanziamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale, se necessario anche con il contributo delle imprese, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

Art. 2 Assunzione

Norma generale

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

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro e la disciplina speciale di riferimento;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione del numero di iscrizione a libro matricola;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a FONDAPI, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali.

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

Art. 3 Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

L'ammissione ed il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto all'assunzione obbligatoria sono regolati dalle disposizioni di legge.

Le associazioni territoriali e le organizzazioni sindacali promuoveranno comuni iniziative di studio per esaminare le problematiche concernenti le barriere architettoniche nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Nella stessa sede le parti potranno promuovere iniziative di studio e di ricerca finalizzate ad offrire alle aziende interessate sostegni di natura tecnico-organizzativa per favorire il proficuo inserimento lavorativo delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche verranno date in sede di osservatorio provinciale.

Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9/10/1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per le necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare

tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.
Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto. Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

- Nota a verbale -

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e degli handicappati nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa categoria di invalidi, le parti stipulanti dichiarano che si adopereranno comunemente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai sistemi di lavoro protetto di cui all'art. 25 della legge 30/3/1971, n. 118. In tale spirito convengono di intervenire comunemente presso i ministeri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con maggiore sensibilità.

Art. 4 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 20/5/1970, n. 300, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

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

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

Art. 5 Periodo di prova

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

- 25 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 6a categoria professionale;
- 21 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 5a categoria professionale;
- 18 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 4a categoria professionale;
- 16 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 3a categoria professionale;
- 14 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 2a categoria professionale;

- 12 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, inquadrati nella 1a categoria professionale;
- 6 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, inquadrati nella 7a, 8a e 9a categoria professionale e nella 8a e 9a categoria professionale disciplina speciale parte quarta;
- 3 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, inquadrati nella 6a, 5a, 4a, 3a e 2a categoria professionale;
- 3 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte seconda, inquadrati nella 6a e 5a categoria professionale.

Il periodo di prova è ridotto da 6 a 3 mesi e da 3 a 2 mesi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende metalmeccaniche.

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza e quarta, dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti.

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'art. 2, disciplina generale, e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo venga interrotto per causa di malattia od infortunio, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo: se trattasi di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte seconda e di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte terza, qualora siano in grado di riprendere il servizio entro tre mesi; se trattasi di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte prima, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza.

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

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

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

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte prima, spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito; tale paga, in difetto di preventiva pattuizione, non potrà comunque essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale per la quale il lavoratore di cui sopra è stato assunto od in cui abbia svolto mansioni.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova del lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte terza e quarta, del lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte seconda, interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta i primi 2 mesi nel caso del lavoratore di 8a e 7a categoria professionali.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Al lavoratore confermato in servizio l'azienda comunicherà per iscritto la descrizione sintetica della mansione o profilo professionale, la categoria assegnata e l'importo della retribuzione.

Art. 6 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).

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, ad esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati e quadri, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica. Pertanto eventuali azioni giudiziarie promosse da lavoratori comunque aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e intese ad ottenere l'estensione di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento della UNIONMECCANICA e con essa delle aziende metalmeccaniche rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si obbligano ad intervenire perché non siano proposte le azioni di cui sopra.

L'iniziativa di dichiarare lo scioglimento dalle obbligazioni di cui sopra è di competenza esclusiva di UNIONMECCANICA a livello nazionale, previo esame con le organizzazioni sindacali stipulanti.

A) Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi

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

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

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

1a Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

2a Categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea: montatore.

Lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati 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: cassai.

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

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

Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio: dattilografia-stenodattilografia, compiti semplici d'ufficio; perforazione di schede meccanografiche; verifica di schede meccanografiche; centralinista telefonico: custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

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 difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione: gruista; imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore: - per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche; - ovvero per operazioni di giunzioni - comprese quelle accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti: guardafili; giuntista.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione: - per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione; - ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti: installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti termosantari e di condizionamento; ramista; primarista.

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

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

Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni: addetto lucidi; addetto trascrizione disegni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. 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 alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

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

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica 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: guardafilii 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'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali: disegnatore.

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

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

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

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

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

6a Categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, ed in possesso di diploma tecnico-professionale, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza 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 alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni;

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

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

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

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

Lavoratori che, rispondendo direttamente alla direzione, operano indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti: addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione 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.

Appartengono a questa categoria:

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

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

Quadri - Livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13/5/1985, n. 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

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

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 13/5/1985, n. 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

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

B) Indennità di contingenza

Le quote di indennità di contingenza, corrisposte al 31/12/1973 per le categorie degli impiegati, degli operai e delle categorie speciali rimangono consolidate. Per i punti maturati a decorrere dall'1/1/1974 le quote relative saranno corrisposte secondo i valori uniformi per livello retributivo determinati sulla base di quello più alto spettante ai lavoratori inseriti nel medesimo livello.

C) Mobilità professionale

Premesso che:

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

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

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

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

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

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

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 C, i passaggi dalla 2a alla 3a categoria avverranno come segue:

- a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;
 - b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2a categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;
 - c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3a categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 20 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;
 - d) per i lavoratori della 2a categoria, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche mediante corsi di addestramento, la idoneità al passaggio verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.
- Decorso il periodo suddetto in compiti propri della 2a categoria, i lavoratori connessi al ciclo produttivo saranno sottoposti ad una verifica per accertare gli impedimenti frapposti al loro sviluppo professionale e per definire i modi con i quali ovviare a detti impedimenti.
- In ogni caso, ad un anno da tale verifica, qualora non risulti che tali impedimenti siano attribuiti alla mancata utilizzazione da parte dei lavoratori degli strumenti di sviluppo professionale eventualmente messi in atto dall'azienda, i lavoratori interessati passeranno alla categoria superiore.
- Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni. Dette verifiche periodiche avverranno una volta l'anno.

III) Linee a catena

Si considerano 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) Lavoratori disciplina speciale parte terza

Ai lavoratori cui si applica la disciplina speciale - parte terza - 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.

- Norma transitoria -

1) Agli impiegati in forza, qualora ricorrano gli estremi per passaggi di categoria del reparto o dell'ufficio, viene mantenuta la preesistente possibilità di passare dalla 5a alla 7a categoria esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale.

Agli impiegati nuovi assunti gli eventuali passaggi di categoria saranno effettuati secondo i nuovi livelli determinati dalle declaratorie e dai relativi profili del presente contratto.

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

Art. 7 Orario di lavoro

1) Norma generale

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi secondo quanto previsto dalla lettera A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della Disciplina Generale e dal comma settimo del presente articolo, salvi gli accordi aziendali in materia.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente capitolo 1) e quanto previsto dalla lettera A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della disciplina generale.

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

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Quando l'assegnazione a turni svolgenti anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;

d) lavoro a turni;

sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

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

I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.
Per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato, verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

2) Permessi annui retribuiti per riduzioni di orario ed in sostituzione delle festività abolite

Ferma restando la durata dell'orario normale di 40 ore settimanali e la norma transitoria dell'accordo del 15/3/1994, la riduzione di orario di lavoro a decorrere dall'1/1/1995, è pari a complessive 72 ore retribuite, su base annua, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti".

A queste si aggiungeranno dall'1/1/2000, anche i quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, già previsti dal CCNL del 13/9/1994, che assumeranno anch'esse la denominazione di "permessi annui retribuiti" e che saranno assorbiti e sostituiti da quanto previsto nel presente capitolo 2).

Il regime di fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti è stabilito, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti.

Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie. I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;

- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;

- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali);

- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto nel presente capitolo 2) e nel seguente capitolo 3).

Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma quinto potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Le modalità di cui sopra non si applicano ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno dei permessi annui retribuiti in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, a decorrere dall'1/1/2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

I permessi annui retribuiti maturano in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal quinto comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima.

I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui ai capitoli 2) dell'art. 6, disciplina speciale parte prima e dell'art. 6, disciplina speciale parte terza, non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore" di cui ai capitoli 2) dell'art. 6, disciplina speciale parte prima e dell'art. 6, disciplina speciale parte terza, superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra l'8,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado, debitamente certificati.

Fermo restando quanto sopra definito, le parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni. Le parti convengono che, con decorrenza 1/1/1985, la riduzione di orario prevista dalle modifiche, apportate all'art. 7, disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 5/5/1976, venga determinata nella misura di 8 ore in ragione di anno di servizio, o frazione di esso, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai settori di seguito indicati, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti", a cui si applica quanto previsto nel presente capitolo 2) e nel seguente capitolo 3).

a) Limitatamente ai lavoratori addetti agli stabilimenti od aree di produzione e di manutenzione di:

- fonderie di seconda fusione;

- metallurgia non ferrosa;

- lavorazione di forgiatura, fucinatura e pressofusione;

- auto (nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del sud anche a tutti i lavoratori turnisti);
- macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.).

b) Per tutti i lavoratori di:

- elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica);
- elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione, trasformazione, distribuzione dell'energia elettrica, motori elettrici con altezza d'asse superiore a un metro);
- aeronautica;
- telecomunicazioni (compresi gli addetti alle aziende metalmeccaniche di installazione di reti e di centrali);
- informatica.

Le parti stipulanti comunemente dichiarano che, con quanto qui definito, considerano pienamente adempiuti i reciproci obblighi di cui alle modifiche citate. In ogni caso il presente contratto costituisce transazione innovativa delle precedenti intese.

UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori, rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole contenute nelle suddette modifiche. Fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la direzione e la rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

3) Conto ore

Fermi restando i regimi di fruizione del quinto comma del capitolo 2), le parti convengono quanto segue con decorrenza dall'1/1/2000.

I permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni indicate al punto 2). Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti, della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

4) Orario di lavoro nel settore siderurgico

La durata massima dell'orario normale per gli addetti al settore siderurgico, salvo quanto previsto dalle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni, rimane confermata in 40 ore settimanali fermo quant'altro stabilito dal presente contratto. Le parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciute - fino al 31/12/1984 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dall'1/1/1985 cesserà tale regime che verrà sostituito con il riconoscimento di sei gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali. Non si modificano gli eventuali differenti regimi più favorevoli di armonizzazione definiti a livello aziendale.

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto nei commi precedenti, hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica addetti al settore siderurgico, il permesso di 8 ore di cui al precedente punto 1 del primo comma del paragrafo "Permessi annui retribuiti per riduzioni di orario ed in sostituzione delle festività abolite"

viene monetizzato e riconosciuto a decorrere dall'1/1/2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

- Dichiarazione a verbale -

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

5) Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23/7/1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19/7/1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19/12/1984, n. 863, e legge 19/7/1993, n. 236) e successivi interventi, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti del capitolo 2) e del conto ore di cui al capitolo 3 del presente art. 7, i residui delle giornate di ferie e la fruizione delle festività cadenti di domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

6) Malattia: cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà

Fermi restando i limiti di trattamento economico di malattia previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o di contratto di solidarietà, compete un trattamento economico, ad integrazione dell'eventuale trattamento di malattia a carico dell'INPS, per i lavoratori a cui spetta, fino a raggiungere il medesimo trattamento globale netto riconosciuto ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà.

7) Assorbimenti

I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo:

- assorbiranno fino a concorrenza eventuali riduzioni a livello aziendale in materia che prevedano permessi, ferie o similari ad eccezione di quelli specificatamente concessi per nocività del lavoro;

- saranno assorbiti, fino a concorrenza, in caso di riduzioni previste da provvedimenti legislativi e/o da accordi anche interconfederali;

- non sono assorbibili le pause ed i periodi di riposo motivati da ragioni fisiologiche o tecnologiche;

- non si applicano, fino a concorrenza, ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo le modalità non specificatamente previste dal presente contratto e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo inferiore alle 40 ore quale, ad esempio, il turno di 7 ore per 5 giornate settimanali.

Quanto previsto dal presente articolo 7 assorbe, comprende e sostituisce quanto previsto dall'art. 7 della disciplina generale del CCNL del 13/9/1994 ed i quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, già previsti dal CCNL del 13/9/1994.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente art. 7 saranno assorbite a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

- Dichiarazione comune -

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 7, Disciplina Generale, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

- Dichiarazione comune delle parti -

1) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo nato dalla legge 20/11/2000, n. 336 sulla festività del 2 giugno, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il CCNL 7/7/1999 rimane invariato.

2) Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, le parti concordano di incontrarsi, entro il 30/9/2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31/12/2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato D.Lgs. 8/4/2003, n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

- Dichiarazione congiunta -

In relazione a quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale n. 2) sopra riportata, le parti precisano che nel riconfermare le discipline contrattuali in materia di orario di lavoro contenute nel presente articolo e negli artt. 6, 21 e 22, disciplina speciale parte prima e nell'art. 7, Disciplina Speciale Parte Terza, non hanno inteso dare attuazione al D.Lgs. 8/4/2003, n. 66 ed, in particolare all'art. 4, né modificare, con riferimento al computo, quanto previsto dall'art. 8, terzo comma. Di conseguenza, ai soli fini legali, restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dalle disposizioni di legge. Le parti, inoltre, concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione del decreto di cui all'art. 16 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66 riguardante l'aggiornamento e l'armonizzazione delle attività e delle prestazioni ivi previste (lavoro discontinuo, lavori preparatori e complementari, ecc.) con i principi contenuti nello stesso decreto legislativo, per verificare compatibilità e coerenze del dettato contrattuale.

Art. 8 Flessibilità della prestazione, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, telelavoro

In considerazione di quanto stabilito dall'art. 86, 13° comma, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, le parti convengono di incontrarsi entro il 30/9/2004, allo scopo di definire quanto rinviato dal medesimo decreto legislativo alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro riconducibile al presente articolo. Fino a tale data mantengono, in via transitoria, la loro efficacia le clausole contrattuali di cui al punto 5) della lett. B) sotto riportata e l'intera disciplina contrattuale di cui alla successiva lett. D).

A) Flessibilità della prestazione

Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra la prestazione contrattualmente dovuta e quella effettivamente resa, identificando nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile delle prestazioni.

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro (NOTA 1).

I regimi di flessibilità comporteranno compensazioni di orario nei dodici mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Questi non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiori a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, verrà riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 15% per le ore prestate di sabato.

Le parti concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto A) con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra.

La distribuzione della prestazione potrà essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro con esclusione delle domeniche e delle festività.

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

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore, se impiegato, verrà retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione e, se operaio, con un salario pari all'orario settimanale contrattuale.

La direzione aziendale, le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

- Nota 1 -

Vedere allegato 8: "Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale."

B) Lavoro a tempo parziale

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

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

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.

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

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

5) L'azienda ai fini della variazione della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisisce di volta in volta ed in forma scritta il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità a tale variabilità dell'orario a tempo parziale sarà inserita nella lettera di assunzione od in un accordo successivo e espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orari non flessibili, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea la presente norma si applica anche ai contratti a tempo determinato.

6) 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.

7) 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 contratto collettivo nazionale di lavoro preveda.

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 alla Direzione Provinciale del Lavoro e 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 al secondo, quarto e quinto comma dell'art. 6, disciplina speciale, parte prima e terza.

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

11) Per i lavoratori ad 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% 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.

12) 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.

13) La retribuzione diretta ed 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.

C) Lavoro a tempo determinato

In relazione all'entrata in vigore del D.Lgs. 6/9/2001, n. 368, le parti concordano di definire, entro il mese di dicembre 2004, i rinvii affidati dalla nuova disciplina legislativa alla contrattazione collettiva.

D) Lavoro temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, disciplinato dalla legge 24/6/1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma due dell'art. 1, lettere b) e c) della legge stessa, anche nelle seguenti fattispecie:

a) punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

c) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

d) per far fronte ad una situazione determinata da cessazioni di rapporti di lavoro di lavoratori qualificati di cui alla disciplina speciale, parte seconda e terza, senza il rispetto integrale dei termini di preavviso.

2. È ammesso il ricorso al lavoro temporaneo, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella seconda categoria contrattuale con passaggio in terza categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale; l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro (ai sensi del 5° comma, lettere b) ed e), art. 1, legge 24/6/1997, n. 196) è quello riferito alla terza categoria contrattuale.

3. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 6, Disciplina Generale) come avente carattere esclusivamente transitorio.

4. Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23/7/1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche - previste dal contratto - correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

5. I prestatori di lavoro di cui alla presente lettera, impiegati, per le fattispecie individuate al comma 1, non potranno superare la media dell'8%, calcolata su quattro mesi, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.

6. Ferma restando l'informazione di cui all'art. 21 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, le attività di promozione di iniziative formative degli organismi paritetici di cui all'Accordo Interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL del 27/10/1995 sono estese anche ai prestatori di lavoro nominati nella presente lettera.

7. La direzione comunica preventivamente, di norma cinque giorni prima, alla rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori di cui alla presente lettera la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo ed i motivi del ricorso al contratto di lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i termini di legge. Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisca o conferisca mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il numero ed i motivi dei contratti di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

8. Secondo quanto disposto dall'art. 24, secondo comma, del D.Lgs 10/9/2003, n. 276, ai lavoratori è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

9. Le parti, nel prendere atto delle disposizioni contenute nel D.Lgs 10/9/2003, n. 276, concordano, sin da ora, di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva.

E) Telelavoro

Commissione paritetica di studio sul telelavoro

Le parti stipulanti convengono di costituire entro il mese di gennaio 2004 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti al fine di concordare il recepimento dell'accordo interconfederale CONFAPI - CGIL, CISL, UIL del 17/7/2001.

Art. 8/BIS Reperibilità

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

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

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità. Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

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

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui all'articolo 24 della Parte Generale.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

LIV.	b)			c)		
	COMPENSO GIORNALIERO			COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
1-2-3	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
4-5	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50
Sup. al 5	5,50	9,00	9,50	36,50	37,00	40,50

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per i lavoratori lavoranti in turni, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 10 Anzianità dei lavoratori

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

- Nota a verbale -

1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali e per i lavoratori in malattia, è regolata dalle norme di legge e di contratto.

2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Art. 11 Forme di retribuzione

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti forme di retribuzione:

a) cottimo individuale;

b) cottimo collettivo;

c) con altre forme di retribuzione a rendimento determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Art. 12 Premio di risultato

La contrattazione aziendale, come in premessa, non può avere per oggetto materie già definite in altre sedi negoziali. Con riferimento alla Premessa, la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende nonché, ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 7 della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle rappresentanze sindacali unitarie entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati. Avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la direzione aziendale fornirà alle

rappresentanze sindacali unitarie informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

L'ammontare del premio avrà la caratteristica di non determinabilità a priori e, in base ai criteri, come indicati al punto 1 e definiti nel punto 2 del capo III Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

L'erogazione avverrà, di norma a consuntivo, secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare. Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato sistema contrattuale, le parti concordano la costituzione di una commissione paritetica nell'ambito dell'osservatorio nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Le parti convengono di dedicare una apposita sessione dell'osservatorio nazionale, da tenersi entro il primo trimestre del 2000, nella quale autonomamente esprimeranno valutazioni utili per la realizzazione a livello aziendale di una contrattazione coerente con gli indirizzi e le regole contenute nel presente articolo.

Dall'entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro del 13/9/1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del premio di produzione di cui all'art. 12 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1990 compresa l'indennità sostitutiva di cui al secondo comma dell'articolo stesso; per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30/6/1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori. I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30/6/1994, le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende, né perdite per i lavoratori.

Ai fini del rinnovo e della durata degli accordi economici del premio di risultato si richiama il punto 2 del capo III Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali.

- Nota a verbale -

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23/7/1993. In questo quadro, qualora si verificino contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le rappresentanze sindacali unitarie e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto, nell'ambito dell'osservatorio nazionale.

Norma concordata nel verbale di accordo stipulato in sede ministeriale il 4/2/1997

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 23/7/1993, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate a risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività, ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti. Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 21 Disciplina Generale del CCNL UNIONMECCANICA, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 13 Reclami sulla retribuzione

Eventuali reclami sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sul prospetto paga e sulla validità della moneta saranno presi in considerazione se fatti all'atto del pagamento.

I reclami relativi agli errori di computo saranno presi in considerazione solo se presentati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento.

Nel caso che l'errore sia accertato, l'azienda provvederà al pagamento della relativa differenza.

Art. 14 Mense aziendali

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

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal D.P.R. 14/7/1960, n. 1026 e legge 8/8/1992, n. 359, e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa, sostenuto dal datore di lavoro, non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice Civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 15 Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni territoriali UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali locali per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 m. di altezza) o inviati o che già prestino attività nel sottosuolo.

Art. 16 Indennità per disagiata sede

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

Art. 17 Nuove assunzioni

Per mansioni nuove non previste nelle esemplificazioni contrattuali, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria associazione, all'organizzazione dei lavoratori della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito. In tal caso il sindacato potrà formulare i suoi rilievi.

Art. 18 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.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore cui si applica la disciplina speciale parte prima ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, decorsi 30 giorni continuativi nell'esercizio delle dette mansioni superiori o 60 giorni non continuativi di esercizio delle dette mansioni superiori nell'arco di un anno.

I lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza e seconda che disimpegnino, non continuativamente, mansioni di categoria superiore hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di due anni raggiunga mesi 6 per il passaggio alla 6a, 7a e 8a categoria professionale, mesi 3 per il passaggio alla 5a categoria professionale e mesi 2 per il passaggio alle rimanenti categorie.

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 cui si applica la disciplina speciale parte terza, comunque assegnato a compiere mansioni inerenti 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 20/5/1970, n. 300 e dell'art. 6 punto C) del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alle esplicazioni dei compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

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

Art. 19 Indumenti di lavoro

Il lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto alla azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 20 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. 21 Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali unitarie e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sulla applicazione del presente contratto, saranno esaminate dalle competenti organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla UNIONMECCANICA, e in caso di mancato accordo, dalle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla UNIONMECCANICA a livello nazionale.

Art. 22 Disciplina aziendale; doveri delle parti

A) Norme generali

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro;
- 3) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- 5) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- 6) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 7) osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- 8) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 9) astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;
- 10) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'azienda impronerà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore. Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti le aziende adotteranno le iniziative proposte dall'Osservatorio nazionale. L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare equivoci circa le persone alle quali, oltretutto al superiore diretto, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

B) Norme particolari

- 1) Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro.

Qualora non vi abbia adempiuto regolarmente, sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in azienda, sarà considerato assente.

Il lavoratore non può fare o tentare variazioni o alterazioni agli strumenti in uso per l'accertamento delle presenze e dell'orario sia per conto proprio che per altro lavoratore.

2) Assenze

Il lavoratore deve giustificare l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento. L'assenza non consente la decorrenza della retribuzione anche in caso di giustificazione o autorizzazione.

3) Permessi di entrata ed uscita

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla direzione.

4) Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione

Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità, informandone tempestivamente il suo superiore diretto e la direzione dell'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore, prima di lasciare il servizio, deve restituire quanto è stato a lui affidato.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto quanto di sua proprietà, onde poterlo asportare.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti a lui consegnati, sempreché ciò sia imputabile a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto; qualunque variante fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi dei danni subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

5) Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20/5/1970, n. 300.

Art. 23 Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione del lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite all'azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti, oltre i limiti previsti dalla legge 20/5/1970, n. 300 e dal successivo art. 45, Disciplina Generale.

Art. 24 Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze del lavoratore ai doveri di cui all'art. 22, Disciplina Generale, possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (paga o stipendio base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e la entità degli stessi:

A) Rimprovero verbale

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

B) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;

2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;

3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e);

4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;

5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;

6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

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

D) Sospensione

Vi si incorre per:

1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;

2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;

3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;

5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e);

6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;

7) insubordinazione verso i superiori;

8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) Licenziamento

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;

2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;

4) inosservanza delle norme mediche per malattia;

5) grave insubordinazione, verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;

7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;

- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 del comma e), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni.

Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

È fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

- Chiarimento verbale -

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4) del comma e), Licenziamento, le parti hanno inteso unicamente la inosservanza da parte del lavoratore alle prescrizioni mediche riguardanti il riposo e l'obbligo per il lavoratore di rimanere nel proprio domicilio.

Art. 25 Ambiente di lavoro

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

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

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di

prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

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

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

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

I lavoratori in particolare devono:

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

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

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

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

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

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

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno: nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale

dell'infortunato. Le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla legge 31/12/1996, n. 675. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta. È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione e il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 27/10/1995, in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. o) del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo Interconfederale 27/10/1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

- Dichiarazione a verbale -

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

Art. 26 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 navalmecchaniche 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.

- Nota a verbale -

In considerazione dell'avvenuta abrogazione della legge 23/10/1960, n. 1369, stante la necessità di adeguare la disciplina contrattuale alle nuove disposizioni di legge, le parti si incontreranno entro il 31/12/2004, per definire quanto previsto dall'art. 84 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276.

Art. 27 Diritto allo studio ed alla formazione professionale

Dall'1/1/1991 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale qui disciplinato, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio dei cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il due per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze

sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) Diritto allo studio

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito.

In tal caso i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo), per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolare l'integrazione il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 29.

B) Formazione professionale

A far data dall'1/1/2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art. 17, legge 24/6/1997, n. 196, indicati dalle commissioni territoriali di cui all'articolo 1 - lettera G) della Disciplina Generale. Le stesse delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 7/7/1999, fino ad accreditamento avvenuto.

Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà altresì accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli artt. 7, punto 3, Disciplina Generale e 6, numero 2, Disciplina Speciale Parte Prima e Terza del CCNL.

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le commissioni territoriali di cui all'art. 1 - lettera G) della Disciplina Generale, ovvero promossi dalle commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli artt. 7, punto 3, Disciplina Generale e 6, numero 2, Disciplina Speciale Parte Prima e Terza del CCNL.

Per l'esercizio del diritto allo studio di cui alla precedente lettera A) e per partecipare ai corsi di formazione professionale il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.

Qualora il numero dei dipendenti che intendano partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di formazione professionale previsti nei progetti proposti dalle commissioni territoriali; ai corsi di formazione professionale approvati dalle commissioni territoriali che si svolgono nelle sedi individuate ai sensi del primo comma del punto B); infine ai corsi di studio di cui alla lettera A).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame comune tra la direzione e le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e, quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione dell'osservatorio territoriale.

L'osservatorio territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r., tramite le rispettive organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso. Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 8/3/2000, n. 53.

- Dichiarazioni a verbale -

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge 8/3/2003, n. 53, relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.
2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), potranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

Art. 28 Patto formativo

Le parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. Convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Per favorire la realizzazione di tali programmi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati stipuleranno pertanto specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

In ogni caso, qualora un lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro di un intervento formativo, il cui onere sia stato sostenuto direttamente, in tutto o in parte, dall'impresa, il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui agli articoli 19, Disciplina Speciale Parte Prima e 16, Disciplina Speciale Parte Terza come di seguito specificato:

Categorie	Formazione da 40 a 80 h	Formazione >80 h
Fino alla 4a	1 mese	1,5 mesi
5a e 6a	1,5 mesi	2 mesi
7a, 8a e 9a	2 mesi	2,5 mesi

Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'articolo 27 della Disciplina Generale il presente articolo non troverà applicazione.

L'attuazione delle norme contenute nel presente articolo sarà oggetto di verifica tra le parti nel mese di dicembre 2004.

Art. 29 Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 27, disciplina generale, salvo quanto previsto dal punto B) del medesimo articolo.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'art. 30 i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente proquota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 30 Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8/3/2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma

universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In presenza di esigenze aziendali di aggiornamento e riqualificazione del personale che comportino la programmazione di interventi formativi mirati, la Direzione aziendale ne darà informazione alle RSU in appositi incontri.

Art. 31 Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 32 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

La suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge 8/3/2000, n. 53 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rsu su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma primo, della legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 33 Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 34 Trasferimento d'azienda

Il trasferimento dell'azienda, o di un ramo di essa, come identificato dalla normativa vigente, comporta il rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 2112 del Codice Civile.

Art. 35 Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 19 e 16 della Disciplina Speciale, rispettivamente Parte Prima e Terza, e agli articoli 17 e 20 della Disciplina Speciale, rispettivamente parti prima e terza, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice Civile, così come modificato dalla sentenza 19/1/1972, n. 8 della Corte costituzionale.

Art. 36 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

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

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

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

Art. 37 Assemblea

Le organizzazioni sindacali stipulanti possono effettuare riunioni, anche con la partecipazione di propri dirigenti esterni, in ambienti messi a disposizione dall'azienda, fuori dell'orario di lavoro.

Qualora la richiesta di convocazione delle riunioni sia fatta congiuntamente dalle organizzazioni sindacali stipulanti o sia fatta dalle stesse organizzazioni congiuntamente alle rappresentanze sindacali unitarie, è ammesso lo svolgimento delle riunioni stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare, per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

Di norma l'assemblea avrà luogo al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti. Le organizzazioni sindacali daranno preventiva comunicazione di almeno 48 ore della volontà di effettuare una assemblea, del relativo ordine del giorno, e dei nominativi dei dirigenti esterni qualora questi intendano partecipare.

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

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede provinciale.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma, art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300.

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

- Dichiarazione delle parti sulle norme afferenti i diritti sindacali -

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, in ordine ai diritti sindacali, comprende la disciplina di cui alla legge 20/5/1970, n. 300 per gli stessi titoli.

Art. 38 Permessi per attività formative sindacali

Per consentire la partecipazione degli iscritti ai sindacati firmatari all'attività formativa del sindacato saranno concessi permessi non retribuiti sempreché non ostino impedimenti di ordine organizzativo e/o tecnico-aziendali secondo le seguenti modalità:

a) la richiesta, con l'indicazione della durata del permesso, dovrà essere avanzata dal sindacato provinciale di categoria alla corrispondente associazione imprenditoriale almeno:

- 15 giorni prima della data di godimento per un permesso di durata fino a 3 giornate;

- 30 giorni prima della data di godimento per un permesso superiore a tre giornate e fino ad un massimo di un mese;

b) per le aziende fino a 100 dipendenti il numero dei permessi contemporanei non può superare il 4% dell'organico aziendale.

Art. 39 Strumenti informatici

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

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

Art. 40 Rappresentanze sindacali unitarie

La disciplina della materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie di cui al Protocollo 23/7/1993 è contenuta nell'Accordo intervenuto tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM il 13/9/1994, riportato nell'allegato 9 Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, che fa parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Dichiarazione comune -

UNIONMECCANICA e le parti stipulanti il presente contratto si danno atto che le funzioni delle rappresentanze sindacali aziendali, definite dalla legge e/o dal contratto, sono esercitate dalle rappresentanze sindacali unitarie. Queste ultime sono, di conseguenza, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

UNIONMECCANICA e le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno per l'armonizzazione e l'adeguamento delle norme contrattuali con leggi che saranno eventualmente emanate in materia.

Art. 41 Permessi per cariche sindacali

Per l'attività sindacale dei componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, e dei componenti gli organismi sindacali aziendali - rappresentanze sindacali unitarie - saranno concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente. La titolarità del monte ore complessivo così determinato è attribuita per 1/3, ai sensi della legge 20/5/1970, n. 300, ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie e i rimanenti 2/3 alle organizzazioni sindacali stipulanti.

Qualora non siano state costituite le rappresentanze sindacali unitarie ed esistano componenti degli organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al primo comma per ognuna delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai lavoratori componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni stipulanti, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, potranno essere concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni.

I permessi indicati nei commi precedenti dovranno essere richiesti almeno 24 ore prima della prevista fruizione che dovrà comunque garantire, in ogni reparto, lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni sindacali alle associazioni territoriali della CONFAPI, che provvederanno a comunicarle all'azienda di cui il lavoratore è dipendente.

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

- Norma transitoria -

Qualora non siano costituite le rappresentanze sindacali unitarie, sino al 30/6/1995 si applicano le norme dell'art. 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1990.

Art. 42 Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

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

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

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del contratto collettivo nazionale di lavoro 23/12/1986 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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

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

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di febbraio di ciascun anno dalle organizzazioni sindacali interessate per mezzo delle associazioni territoriali della CONFAPI.

Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

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

- Norma transitoria -

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le associazioni territoriali e le organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1 per cento.

Art. 43 Cariche pubbliche e sindacali

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20/5/1970, n. 300 articoli 31 e 32.

Art. 44 Affissione della stampa dei sindacati

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25 della legge 20/5/1970, n. 300.

Art. 45 Vendita di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le rappresentanze sindacali unitarie, o in mancanza la commissione interna, potranno effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai rappresentanti sindacali unitari, o, in mancanza, dai membri della commissione interna, sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni, e si effettueranno fuori dell'orario di lavoro, nel locale delle rappresentanze sindacali unitarie o della commissione interna e/o, nei giorni preventivamente concordati con la direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dalla azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri o riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 46 Quota per servizio contrattuale

È istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

L'entità di tale quota viene definita dalle organizzazioni sindacali e trattenuta dalle aziende secondo le modalità che di volta in volta verranno concordate tra le parti stipulanti.

Art. 47 Locali delle rappresentanze sindacali unitarie

Si richiama in materia quanto disposto dall'art. 27 della legge 20/5/1970, n. 300.

Art. 48 Decorrenza e durata - Una Tantum

1) Decorrenza e durata

In forza del Protocollo 23/7/1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata di quattro anni per la parte normativa e di due per la parte retributiva.

Fatte salve le decorrenze di singoli istituti, il presente contratto entra in vigore dall'1/6/2003 la scadenza è stabilita al 31/12/2006; per la parte economica il primo biennio avrà vigore sino al 31/12/2004.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R..

In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data dell'1/6/2003 è corrisposto un importo forfettario lordo di 220,00 euro, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003.

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

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

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115,00 lordi con la retribuzione del mese di giugno 2003;

- euro 105,00 lordi nel corso del mese di gennaio 2004.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente ed integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003, fruiscono di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 49 Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di maggio ed entro il mese di settembre 2004 distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 50 Previdenza complementare

1) Iscrizione

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle Piccole e Medie Aziende di seguito denominato "FONDAPI" costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

2) Contribuzione a carico dell'azienda

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8a e la 9a categoria, di seguito denominato "Retribuzione FONDAPI", pari:

- all'1% dall'1/7/1998 al 31/12/1999;
- all'1,2% a decorrere dall'1/1/2000.

3) Contribuzione a carico del lavoratore

I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota pari alle seguenti percentuali.

A) Contributo minimo ragguagliato alla "retribuzione FONDAPI":

- 1% dall'1/7/1998 al 31/12/1999;
- 1,2% a decorrere dall'1/1/2000.

B) Contributo massimo a scelta del lavoratore ragguagliato alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione TFR":

- per i lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993 è possibile scegliere:
 - l'1,24% dall'1 luglio 1998;
 - l'1,24% od il 2% dall'1/1/2000;
- per i lavoratori senza anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993:
 - 2% dall'1/7/1998;

OPZIONI

I lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993 che abbiano scelto la contribuzione minima, potranno scegliere, entro il 31/10/2003 per l'anno 2004 ed entro il 31 ottobre di ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio successivo, di elevare il contributo a loro carico all'1,24 per cento o, alternativamente al 2 per cento, da calcolarsi sulla "retribuzione TFR".

Il lavoratore che avesse scelto il contributo dell'1,24 per cento, potrà mantenere tale contribuzione, dandone comunicazione scritta al FONDAPI, tramite l'azienda, entro il 30 aprile 2000.

In mancanza di tale comunicazione, la contribuzione verrà automaticamente adeguata al 2 per cento con effetto dall'1/6/2000.

Le suddette comunicazioni delle variazioni di contribuzione al FONDAPI dovranno essere fatte con le modalità che il Fondo indicherà in apposita circolare.

4) Quota del trattamento di fine rapporto

A favore dei lavoratori iscritti, l'azienda verserà a FONDAPI una quota del TFR maturato nell'anno, con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto, pari:

- al 18% dall'1/7/1998 al 31/12/1999 (equivalente all'1,24 per cento della retribuzione utile al TFR);
- al 40% a decorrere dall'1/1/2000 (equivalente al 2,76 per cento della retribuzione utile al TFR).

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28/4/1993, così come previsto dal D.Lgs. n. 124 del 21/4/1993 e successive modificazioni, è dovuto il versamento a FONDAPI dell'intero importo del TFR maturato nell'anno. L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al FONDAPI.

5) Calcolo dei contributi

Contributo a carico dell'azienda e contributo minimo a carico del lavoratore

Il contributo a carico dell'azienda ed il contributo minimo a carico del lavoratore sono calcolati su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la "retribuzione FONDAPI".

Ai fini del calcolo delle ore mensili sono considerate utili:

- 1) le ore ordinarie di effettiva prestazione, ovvero 173 ore mensili al netto, per gli impiegati, di eventuali ore non lavorate e non retribuite;

2) le ore non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto questo trattamento ad esclusione di:

- a) festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;
- b) ex festività del 4 novembre;
- c) indennità sostitutiva di ferie;
- d) permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;
- e) indennità di mancato preavviso;

3) le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti da altri enti, ad esclusione di:

- a) cassa integrazione guadagni;
- b) maternità facoltativa;
- c) malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Contributo massimo a carico del lavoratore

Il contributo massimo a carico del lavoratore, da lui scelto, è calcolato sulla retribuzione utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto ("retribuzione TFR").

6) Trasmissione delle domande di adesione

Fino all'autorizzazione del Fondo le aziende sono obbligate a trasmettere a Fondapi le domande raccolte entro il sedicesimo giorno del mese successivo all'iscrizione. Successivamente varranno le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione in base a quanto previsto dall'Accordo integrativo del 30/3/1998.

7) Norma transitoria

La presente norma transitoria troverà applicazione solo per i lavoratori iscritti al FONDAPI entro il 31/5/2000, od entro la data dell'ultima autorizzazione della COVIP se precedente, ed ancora in forza alla data di decorrenza dei versamenti al FONDAPI stabilita dai suoi organi amministrativi in funzione delle autorizzazioni concesse dalla COVIP.

Per tali lavoratori, le aziende contribuiranno a FONDAPI con aliquote mensili, incrementate di 0,8 punti rispetto a quanto previsto nel presente art. 50 da calcolarsi sulla "retribuzione FONDAPI".

Tale maggior contributo verrà versato a FONDAPI per un numero di mensilità pari alla somma delle aliquote contributive mensili a carico dell'azienda che sarebbero state dovute, in base agli elementi di cui al punto 5), per il periodo intercorrente dall'1/7/1998, o dalla data di assunzione se successiva, e la data di decorrenza dei versamenti a FONDAPI divisa per il coefficiente 0,8. Qualora il lavoratore iscritto sia stato assunto successivamente alla data dell'1/7/1998 non sarà considerata utile, per il mese di assunzione, la frazione del mese inferiore a 16 giorni mentre si considererà mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il rapporto tra la somma delle aliquote contributive che sarebbero state dovute ed il coefficiente 0,8 che determina il numero dei versamenti incrementati, sarà arrotondato per eccesso.

Per gli iscritti entro il 31/5/2000 la quota del 40 per cento del TFR da destinare al Fondo per il 2000 sarà maggiorata di un punto e mezzo per ogni mese del 1999 a partire dal mese successivo alla data di iscrizione al Fondo.

Resta inteso che il contributo a carico del lavoratore decorrerà dal mese successivo all'autorizzazione all'esercizio da parte della COVIP.

8) Norma di rinvio

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia stipulati da UNIONMECCANICA e da FIM-FIOM-UILM per quanto qui non modificato.

Art. 51 Commissione paritetica nazionale di studio dell'assistenza sanitaria complementare

Le parti convengono di costituire entro il 30/9/2003 un Gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

Art. 1 Soggetti destinatari della disciplina speciale parte prima

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive parti della Disciplina Speciale.

Art. 2 Entrata e uscita

L'entrata dei lavoratori, di cui alla presente parte, nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

- il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro; a questo segnale il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno del lavoro.

Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 3 Sospensione, interruzione e riduzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino complessivamente 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino complessivamente 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore di cui alla presente parte speciale nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

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

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di mancato preavviso.

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro, dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le confederazioni interessate.

Art. 4 Recuperi

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 Disciplina Speciale Parte Prima, è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche o tra le direzioni e le rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 5 Festività

Agli effetti della legge 22/2/1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della Disciplina Generale.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54 e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, n. 336 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge.

Le norme previste dalla legge 31/3/1954, n. 90 per il trattamento delle festività di cui al punto b) sono estese alla festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività cadenti dal lunedì al venerdì sono ragguagliate a 8 ore, mentre quelle cadenti il sabato e la domenica sono ragguagliate a 6 ore e 40 minuti (1/6 di 40 ore).

In seguito al D.P.R. 28/12/1985, n. 792 ed alla conseguente riduzione a quattro dei gruppi di 8 ore, la festività dell'Epifania del Signore (6 gennaio) sarà ragguagliata a 8 ore anche se cadente il sabato e la domenica.

I quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, previsti dal CCNL del 13/9/1994 e del 4/2/1997, faranno parte, a decorrere dall'1/1/2000, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) dell'art. 7 della Disciplina Generale, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

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

- Dichiarazione a verbale -

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno derivare ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

Art. 6 Lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo

1) È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero concordato aziendaliamente nell'ambito dell'orario settimanale di cui all'art. 7, Disciplina Generale.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e sarà contenuto nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali. Fermi restando i limiti di cui sopra e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore. L'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

a) necessità connesse alla manutenzione, al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

b) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;

c) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;

d) situazioni relative ad improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti;

e) particolari situazioni dovute all'adempimento di pratiche di natura tecnico-amministrativa.

L'azienda potrà comandare prestazioni straordinarie fino ad un massimo individuale di:

- 40 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;

- 32 ore annuali per ciascun lavoratore turnista

In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle rappresentanze sindacali unitarie, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle rappresentanze sindacali unitarie.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 45 ore o di quanto risulti in applicazione dei commi 3 e 11 del punto A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della Disciplina Generale.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dal precedente art. 5.

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

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

- Nota 1 -

Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione sono computate sulla retribuzione globale di fatto e per i lavoratori, ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, normalmente lavoratori a cottimo e per i concottimisti sul corrispondente guadagno medio orario di cottimo e di concottimo.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario così come definito in sede aziendale secondo i criteri indicati ai commi precedenti, salvo casi di giustificati motivi di impedimenti individuali, aventi carattere transitorio ed eccezionale; in pari tempo nessun lavoratore può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie oltre i limiti stabiliti dal presente articolo. (NOTA 2)

2) A decorrere dall'1/1/2000 sarà istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 60 ore nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

A decorrere dall'1/6/2003 le suddette 60 ore sono ridotte a 40.

A) Ai lavoratori che non dichiarano, entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

B) Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione onnicomprensiva pari a quelle indicate nella seguente tabella, da computarsi sulla retribuzione globale di fatto:

	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a) lavoro straordinario diurno	10%	10%
b) straordinario festivo oltre 8 ore	27,5%	27,5%
c) straordinario festivo con riposo	17,5%	17,5%

compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)		
d) straordinario notturno		
- prime 2 ore	25%	20%
- ore successive	25%	22,5%
e) straordinario notturno festivo		
oltre le 8 ore	37,5%	32,5%
f) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)	27,5%	25%

- Nota 1 -

Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

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

D) Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto e, successivamente, al termine dei primi sei mesi di attività.

E) Alle rappresentanze sindacali unitarie saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui all'art. 6 Disciplina Speciale Parte Prima, effettuate extra franchigia.

F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruite secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'art. 7, Disciplina Generale, punto 3).

- Nota 2 -

Vedere allegato 8: "Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale."

Le ore convertite in riposi restano accantonate in Banca ore fino a tutti i 24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario a cui si riferiscono; al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

G) L'attivazione della Banca ore avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

H) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

- Dichiarazione comune -

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese (eccedenti la franchigia annua);
- 2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

- Dichiarazione comune -

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 20/7/1983 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione lavoro straordinario, attribuita al lavoro prestato tra la 40a e la 48a ora, di cui al presente articolo, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

Art. 7 Cottimo

1) Nei casi in cui, allo scopo di consentire l'incremento della produzione, la valutazione della prestazione di un lavoratore o di una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato delle misurazioni, o di criteri sostitutivi a stima, dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione di lavoro o anche sia richiesta la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo

o con altre forme di retribuzione a rendimento (come nel caso di linee a catena, a flusso continuo, giostre, catene, circuiti, ecc.) soggette alla disciplina del lavoro a cottimo in quanto tecnicamente applicabile.

2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire al lavoratore di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base indicate accanto alle rispettive categorie:

Categorie	Percentuali
1a	1%
2a	1%
3a	1,1%
4a	1,1%
5a	1,2%
6a	1,2%

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, al lavoratore dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

4) L'azienda, tramite la sua associazione sindacale, comunicherà ai sindacati provinciali dei lavoratori il sistema di cottimo in vigore in tutti i suoi elementi costitutivi. Le comunicazioni formeranno oggetto di esame da parte dei sindacati provinciali che potranno richiedere ulteriori informazioni e chiarimenti ed avanzare contestazioni di merito.

5) Nel caso di modifiche anche parziali dei cottimi di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto (es.: metodi di rilevazione dei tempi, coefficienti di maggiorazione, determinazione dell'utile di cottimo) oppure di introduzione di nuovi sistemi, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione ai sindacati provinciali dei lavoratori.

6) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

7) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente, non si effettua la rilevazione dei tempi.

8) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa, i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

9) Il periodo di assestamento delle nuove tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti interessate. Ove il periodo di assestamento superi la durata di un mese potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive organizzazioni sindacali.

10) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al guadagno di cottimo realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

11) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto dai commi 12 e 13.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate, allorché sia superato il periodo di assestamento, solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo, in più o in meno, che le modifiche stesse avranno determinato; l'azienda è tenuta a dimostrare che essa ha proceduto a variare solamente i tempi delle operazioni elementari sostitutive o variate.

La tariffa modificata è da considerarsi come nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro (ad es. variazioni nelle caratteristiche del materiale), verranno mutate le condizioni di emissione in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione.

14) Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, gli organismi sindacali aziendali potranno intervenire presso la direzione per accertarne le cause.

Ove risulti dagli accertamenti che esse non sono imputabili al lavoratore o ai lavoratori interessati, potrà seguire un esame di merito in sede sindacale allo scopo di concordare le integrazioni di guadagno e di evitare che tali cadute abbiano a ripetersi successivamente.

15) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa.

Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal punto 10 del presente articolo.

17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.

18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Il lavoratore adibito continuativamente a lavorazioni a cottimo trasferito temporaneamente nel corso della giornata, per esigenze dell'azienda ad un lavoro ad economia, ha diritto ad un utile di cottimo pari alla media dei suoi guadagni di cottimo dell'ultimo trimestre.

20) I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente collegati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo o ad altra forma di incentivo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda e verrà concordata in sede sindacale.

Qualora trasformazioni della situazione tecnica organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione delle misure di partecipazione al cottimo, le stesse saranno preventivamente concordate tra l'azienda ed i sindacati provinciali.

21) I reclami relativi alla materia dei cottimi saranno presentati dal lavoratore ai capi incaricati dalla direzione aziendale o direttamente agli organismi sindacali aziendali, mentre in caso di contestazioni plurime o riguardanti operai collegati a cottimi collettivi e ad altre forme di incentivo, il reclamo dovrà essere presentato direttamente agli organismi aziendali sindacali.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto immediato seguito o il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla direzione aziendale tramite gli organismi sindacali aziendali perché venga esperito il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo, la controversia sarà esaminata, entro i 15 giorni successivi, tra l'azienda ed il sindacato provinciale cui aderisce il lavoratore (o con i sindacati provinciali in caso di controversie plurime).

22) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'art. 5, punto A) disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4/4/1973.

Art. 8 Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo

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

- il limite massimo per il grado di saturazione media;

- la percentuale dei lavoratori (battipaglia o rimpiazzi) 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.

2) Alla comunicazione farà seguito un esame comune di merito tra le parti su tutti i punti suaccennati ed ogni altro aspetto tecnico e normativo.

3) 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.

4) 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 comma 2 dell'art. 7.

5) Per quanto concerne le controversie, si seguirà la procedura prevista al comma 21 dell'art. 7, Disciplina Speciale, Parte Prima.

Art. 9 Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, è contabilmente determinata in misura mensile. La retribuzione oraria dei lavoratori, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute.

Art. 10 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione dei lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima, verrà liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno. Al prestatore di lavoro di cui sopra, potrà essere corrisposto, allo scadere della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari a circa il 90% della retribuzione globale spettantegli per detto periodo. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, ecc.) e la elencazione delle trattenute. Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta. Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

- Dichiarazione a verbale -

È in facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura del listino paga, previa comunicazione ai singoli lavoratori interessati, di raggruppare in una unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

Art. 11 Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 5, Disciplina Speciale, Parte Prima, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni). Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le tre settimane salvo diverse intese aziendali.

Il periodo delle ferie sarà stabilito dalla direzione, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 del periodo feriale di cui al primo comma per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al

godimento delle ferie, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico organizzative.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

Nel calcolo della retribuzione agli effetti del presente articolo per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo si terrà conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie, mentre per i concottimisti si terrà conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi paga.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa od una somma calcolata con approssimazione da conguagliarsi nel relativo periodo di paga.

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

- Dichiarazione comune -

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

Art. 12 Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà per ciascun anno, al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti.

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

Art. 13 Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20° anno di età fermo restando quanto previsto dalla norma transitoria, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Categorie	Importi in Euro in vigore fino al 31/12/2000	Importi in Euro in vigore dal 1/1/2001
1a	17,93	18,49
2a	20,98	21,59
3a	24,30	25,05
4a	25,98	26,75
5a	28,77	29,64
6a	31,48	32,43

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici maturati a partire dall'1/1/1980.

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

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

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione della nuova categoria.

Il passaggio dalla 4a alla 5a categoria e dalla 5a alla 6a categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ragguagliati agli importi previsti rispettivamente per la 5a e la 6a categoria.

Per i lavoratori di cui alla presente parte prima in forza all'1/1/1980, ai fini dell'erogazione del primo aumento periodico derivante dall'istituzione del nuovo regime, varrà l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 5/5/1976.

- Nota a verbale -

Gli aumenti periodici maturati fino al 31/12/1979 saranno congelati in cifra derivante anche dalla rivalutazione dei medesimi sul minimo tabellare in vigore al 15/7/1979 maggiorato di € 10,33 mensili e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dall'1/1/1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

- Norma transitoria -

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente all'1/1/1990;

- dall'1/1/1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali stipulanti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

FIM-UILM si impegnano anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

- Nota a verbale del CCNL del 17/7/1979 -

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente parte prima, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 5/5/1976 per i lavoratori di cui alla disciplina speciale parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente parte prima in forza secondo le norme previste.

A decorrere dall'1/1/1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 0,77 per ciascun aumento periodico già maturato al 31/12/1979 ai lavoratori di cui alla presente parte prima, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

Art. 14 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure del pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal seguente art. 15. Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

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

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla disciplina speciale parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di infortunio o di malattia professionale avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali, operando a tal fini i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni sul lavoro che si verificheranno successivamente all'1/1/2000, fatta salva la nota a verbale qui di seguito riportata e secondo le procedure previste dall'ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidati direttamente all'azienda.

- Nota a verbale -

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il pagamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 15 Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

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

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento della stessa malattia o l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

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

1) Visite di controllo

a) Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'unità sanitaria locale e nell'osservanza dell'art. 5 della legge 20/5/1970, n. 300. Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Sono altresì fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari preventivamente - salvo casi di forza maggiore - comunicati all'azienda e successivamente documentati.

b) In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo, al controllo presso l'unità sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo del punto a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

Le assenze e le inosservanze di cui al punto a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui al punto b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti.

Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui al punto a), decorsi due anni dalla loro applicazione. (NOTA 1)

d) Ai soli effetti di quanto previsto ai paragrafi a), b), c), per assenze oltre 60 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

2) Conservazione del posto

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

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non del prosieguo della stessa.

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

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

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

- Nota 1 -

Vedere allegato 6: "___ si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensione."

Dall'1/10/1999 il suddetto periodo di composto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del composto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al quarto comma dell'art. 11, Disciplina Speciale, Parte Prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi. Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto e di quello di aspettativa.

Dall'1/10/1999 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le

dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31/12/1996, n. 675 (tutela del diritto alla riservatezza).

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

- Dichiarazione comune -

I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

3) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla disciplina speciale, parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro avrebbe globalmente percepito, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

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

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

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

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

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

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

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo comma della nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Ai soli fini del precedente comma, il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 13/9/1994.

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

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

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;

- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;

- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

- e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

La corresponsione della integrazione da parte dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'ente mutualistico.

Salvo quanto previsto al comma 13 del precedente punto 2) l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia).

Dall'1/1/2000, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché, al trattamento economico ad esso afferente non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verificano a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

- Norma transitoria -

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia od infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo dal 1° settembre al 31 dicembre 1994.

- Nota a verbale -

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Art. 16 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici, non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare della indennità per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità è altresì dovuta alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 17 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto - e nei tre mesi - ovvero quattro mesi - ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 15, Disciplina Speciale, Parte Prima a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 18 Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o di richiamo alle armi, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ove il lavoratore, all'atto della chiamata o del richiamo alle armi, richieda la liquidazione, l'azienda corrisponderà al lavoratore stesso una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di risoluzione del rapporto di lavoro escluso il preavviso. Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla vigente legge in caso di chiamata o richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

- Nota a verbale -

UNIONMECCANICA si impegna affinché le direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11/8/1991, n. 266, per potere espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 19 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova attuato non ai sensi dell'art. 24 lettera e) Disciplina Generale o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- sei giorni (40 ore) fino al 5° anno di anzianità di servizio compiuto;
- nove giorni (60 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di anzianità di servizio;
- dodici giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Resta inteso che, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2 fermi restando i valori orari sopra esposti (40, 60 e 80 ore). La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie. Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore cui si applica la disciplina speciale parte prima, dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; detti permessi saranno concessi dalla direzione tenuto conto delle esigenze della azienda. L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto.

Art. 20 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31/5/1982, valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina Speciale, Parte Prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17/7/1979.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31/12/1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 20, Disciplina Speciale Parte Prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 23/12/1986.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo trattamento di fine rapporto.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

- Norma transitoria -

Per i lavoratori in forza all'1/4/1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di Euro 22,72, già eventualmente corrisposta, in forza dell'Accordo 4/4/1973, a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

Per i lavoratori in forza all'1/5/1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma, se dovuta, di Euro 22,72 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché, dalla somma di Euro 15,49, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5/5/1976 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 17/7/1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme, se dovute, di Euro 22,72 e di Euro 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria nonché, dalla somma di Euro 61,97, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17/7/1979 a titolo di anticipazione su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, convengono che a decorrere dall'1/1/1998 e fino al 31/12/1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 21 Trasferte

Trattamento economico di trasferta

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

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

Misura dell'indennità in Euro	Dall'1/7/2003	Dall'1/7/2004
Trasferta intera	33,17	35,17
Quota per il pasto meridiano o serale	10,28	10,58
Quota per il pernottamento	12,61	14,01

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso a piè di lista pari agli importi di cui sopra maggiorati del 15 per cento.

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

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

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

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

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

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, 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, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto 1) è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c).

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, derivante da lavorazioni ad incentivo. 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.

Treatmento per il tempo di viaggio

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

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

b) corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 6 (lavoro straordinario, notturno e festivo).

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.

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

Malattia ed infortunio

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

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

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

Rimborso spese viaggio

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

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

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

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

Permessi

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di 1/3 e 2/3 dell'indennità di trasferta 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 luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

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 di cui all'art. 11 della presente parte prima, 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 e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

- Nota a verbale -

Le parti si attiveranno entro il 31/10/1999 per l'istituzione di un tavolo di confronto per l'esame dell'evoluzione della legislazione, anche fiscale e contributiva, che abbia riflessi per le aziende di installazione, manutenzione e gestione di impianti al fine di giungere entro il 30/9/2000 ad un adeguamento delle normative concordate comprese quelle contenute nel presente articolo, nonché per l'esame della legge 3/10/1987, n. 398, sulle materie inerenti i lavoratori italiani nei Paesi extracomunitari.

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

Art. 22 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. 6/12/1923, 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.

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'art. 6 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

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

Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'art. 23 Disciplina Speciale Parte Prima.

IV) Fermo restando quanto previsto al comma 1 del punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II). Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 6 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'art. 21, reclami e controversie, della Disciplina Generale del presente contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda oltre quanto previsto dall'art. 2, Disciplina Generale, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'art. 19, Disciplina Generale, 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 fruivano attualmente di una classificazione più favorevole.

- Nota a verbale -

In adempimento di quanto previsto dall'art 19 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, le parti stipulanti concordano di incontrarsi, entro il 30/9/2003, per definire, entro il 31/12/2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8/4/2003, n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

Art. 23 Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica ragguagliati a mese (ore 173), che si applicano ai lavoratori di cui alla presente parte, sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabelle allegate.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA

Art. 1 Soggetti destinatari della disciplina speciale parte seconda

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'Accordo del 28/11/1973, intervenuto tra la ANIMeM-CONFAPI e le organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici.

Art. 2 Passaggio del lavoratore dalla disciplina speciale parte prima alla disciplina speciale parte seconda

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla parte prima alla parte seconda della disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della parte prima verrà computata per il 50 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e dimissioni.

- Dichiarazione a verbale -

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 36 della Disciplina Generale (condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina speciale, parte prima, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 3 Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

A) Si intende riportata la norma contenuta all'art. 4 della Disciplina Speciale, Parte Terza.

B) Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate, relativamente a quanto di competenza dell'azienda e fermo restando quanto di competenza dell'INPS.

Matureranno, invece, i detti istituti in relazione alle ore di lavoro eventualmente effettuate. Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Art. 4 Recuperi

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali o tra le parti interessate si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole aziende.

Art. 5 Aumenti periodici di anzianità

Per gli aumenti periodici di anzianità ai lavoratori di cui alla presente parte speciale s'intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 7 della Disciplina Speciale Parte Terza.

- Norma transitoria -

Lavoratori appartenenti alla presente parte seconda e già in forza alla data del 17/7/1979

A) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1/1/1980 rimangono fissati, fino al 31/12/2000, negli importi in atto alla data del 31/12/1998; a decorrere dall'1/1/2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

+-----+-----+
5a € 0,88
+-----+-----+
6a € 0,96
+-----+-----+

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31/12/1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposto elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

B) Gli importi maturati dopo l'1/1/1980 e sino al 31/1/1987 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31/12/1979.

C) Gli aumenti periodici maturati dopo il 31/1/1987 saranno ragguagliati agli importi di cui alla Tabella contenuta nel primo comma dell'art. 7 della Disciplina Speciale Parte Terza.

Art. 6 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31/5/1982 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina Speciale, Parte Seconda, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17/7/1979, che si riportano di seguito.

Per l'indennità di anzianità dei lavoratori di cui alla presente parte speciale maturata successivamente all'1/1/1970, si intende riportata la norma contenuta dall'art. 17 della Disciplina Speciale, Parte Terza del presente contratto.

Per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della qualifica di appartenenza alla categoria speciale e, in ogni caso, non prima dell'1/1/1945 nelle province dell'Italia settentrionale e dell'1/4/1946 nelle province dell'Italia centro meridionale ed insulare, e fino al 31/12/1969, l'indennità di anzianità compete nelle seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata anteriormente all'1/1/1963:

- per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 4 anni compiuti: 15/30 della retribuzione mensile;

- per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 4 e fino a 12 anni compiuti: 20/30 della retribuzione mensile;

- per ogni anno di anzianità di servizio oltre 12 anni compiuti: 25/30 della retribuzione mensile;

2) per l'anzianità di servizio maturata dall'1/1/1963:

- per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 3 anni compiuti: 20/30 della retribuzione mensile;

- per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 3 e fino a 10 anni compiuti: 25/30 della retribuzione mensile;

- per ogni anno di anzianità di servizio da oltre 10 anni compiuti: 30/30 della retribuzione mensile.

Per il riconoscimento delle misure di cui al punto 2) si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata. La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

La frazione di mese di almeno quindici giorni sarà conteggiata per mese intero.

Ai fini dell'indennità di cui al presente articolo, l'anzianità di servizio maturata anteriormente alla data di attribuzione della qualifica di appartenenza alla categoria speciale sarà considerata utile nella misura del 20 per cento.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulle media dell'ultimo anno, o, se il lavoratore non abbia compiuto un anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo trattamento di fine rapporto.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente le prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

- Norma transitoria -

Per i lavoratori in forza all'1/4/1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 4/4/1973 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

Per i lavoratori in forza all'1/5/1976 l'indennità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72 di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 15,49 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5 maggio 1976 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 17/7/1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 61,97 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17/7/1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice Civile, convengono che a decorrere dall'1/1/1998 e fino al 31/12/1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 7 Clausola di rinvio

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della disciplina speciale parte terza del presente contratto in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico del lavoratore di cui alla presente parte speciale.

Art. 8 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

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

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

Art. 1 Soggetti destinatari della disciplina speciale parte terza

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18/3/1926, n. 562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Art. 2 Passaggio del lavoratore dalla disciplina speciale parte prima alla disciplina speciale parte terza

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla parte prima alla parte terza della disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della parte prima verrà computata per il 50 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e dimissioni.

- Dichiarazione a verbale -

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 36 della Disciplina Generale (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della parte prima, non hanno inteso interferire nelle forme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendale e simili).

Art. 3 Passaggio del lavoratore dalla disciplina speciale parte seconda alla disciplina speciale parte terza

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla parte seconda alla parte terza della disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la disciplina della parte seconda verrà computata per il 100 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni.

- Dichiarazione a verbale -

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 31 della Disciplina Generale (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la disciplina della parte seconda, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento alla anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi fedeltà aziendale e simili).

Art. 4 Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro

In conformità alle norme di cui agli Accordi Interconfederali 30/3/1946 per il Nord e 23/5/1946 per il Centro-Sud, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 5 Festività

Agli effetti della legge 22/2/1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della disciplina generale, sezione terza.

Agli effetti della legge 27/5/1949, n. 260, della legge 5/3/1977, n. 54 e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792 e della legge 20/11/2000, n. 336 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono 29 giugno);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge.

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

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

Qualora una delle festività elencate ai punti a), b) e c) del secondo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dal successivo art. 6 per tali prestazioni.

I quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5/3/1977, n. 54, previsti dal CCNL del 13/9/1994 e del 4/2/1997, faranno parte, a decorrere dall'1/1/2000, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) dell'art. 7 della Disciplina Generale, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

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

Art. 6 Lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo

1) È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero concordato aziendaliamente nell'ambito dell'orario settimanale di cui all'art. 7, Disciplina Generale.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e sarà contenuto nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali. Fermi restando i limiti di cui sopra e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore di produzione.

Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore.

L'azienda potrà ricorrere al lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

- a) necessità connesse alla manutenzione, al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- b) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- c) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
- d) situazioni relative ad improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti;
- e) particolari situazioni dovute all'adempimento di pratiche di natura tecnico-amministrativa.

L'azienda potrà comandare prestazioni straordinarie fino ad un massimo individuale di:

- 40 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;

- 32 ore annuali per ciascun lavoratore turnista

In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle rappresentanze sindacali unitarie, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle rappresentanze sindacali unitarie.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 45 ore o di quanto risulti in applicazione dei commi 3 e 11 del punto A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della Disciplina Generale.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, si considera lavoro notturno quello compreso tra le ore 21 e le 6 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 5, disciplina speciale, parte terza.

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

	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a) lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) lavoro notturno - fino alle ore 22	25%	20%
oltre le ore 22	35%	20%
c) festivo	55%	55%
d) festivo con riposo compensativo (NOTA 1)	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	50%
f) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)	35%	35%
g) straordinario notturno		
- prime 2 ore	50%	40%
- ore successive	50%	45%
h) notturno e festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo	35%	30%

	compensativo		
l)	straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m)	straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)	55%	50%

- Nota 1 -

Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge. Le predette percentuali di maggiorazione sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata dividendo per 173 l'ammontare mensile.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario così come definito in sede aziendale secondo i criteri indicati ai commi precedenti salvo casi di giustificati motivi di impedimenti individuali, aventi carattere transitorio ed eccezionale; in pari tempo nessun lavoratore può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie oltre i limiti stabiliti dal presente articolo. (NOTA 2)

- Nota 2 -

Vedere allegato 8: "Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale."

La normativa relativa ai commi 8 e 9 decorrerà dall'1/4/1984. Sino a tale data e per materie sopracitate valgono le norme di cui all'art. 6 Disciplina Speciale, Parte Terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17/7/1979.

2) A decorrere dall'1/1/2000 sarà istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 60 ore nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

A decorrere dall'1/6/2003 le suddette 60 ore sono ridotte a 40.

A) Ai lavoratori che non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

B) Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione onnicomprensiva pari a quelle indicate nella seguente tabella da computarsi sulla retribuzione globale di fatto:

	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a)	lavoro straordinario diurno	10% 10%
b)	straordinario festivo oltre 8 ore	27,5% 25%
c)	straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)	17,5% 17,5%
d)	straordinario notturno	
	- prime 2 ore	25% 20%
	- ore successive	25% 22,5%
e)	straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5% 32,5%
f)	straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (NOTA 1)	27,5% 25%

- Nota 1 -

Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge

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

D) Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto e, successivamente, al termine dei primi sei mesi di attività.

E) Alle rappresentanze sindacali unitarie saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui all'art. 6 disciplina speciale parte terza, effettuate extra franchigia.

F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruite secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'art. 7, Disciplina Generale, punto 3). Le ore convertite in riposi restano accantonate in Banca ore fino a tutti i 24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario a cui si riferiscono; al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

G) L'attivazione della Banca ore avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

H) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

- Nota a verbale -

In adempimento di quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, le parti stipulanti concordano di incontrarsi, entro il 30/9/2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31/12/2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato D.Lgs. 8/4/2003, n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

- Dichiarazione comune -

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese (eccedenti la franchigia annua);
- 2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

- Dichiarazione comune -

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 20/7/1983 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione lavoro straordinario, attribuita al lavoro prestato tra la 40a e la 48a ora, di cui al presente articolo, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

Art. 7 Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20° anno di età, fermo restando quanto previsto nella Norma transitoria, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa, fatto salvo quanto specificatamente previsto nella Norma transitoria 1 relativa agli addetti già in forza al 17/7/1979, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Categorie	Importi in Euro in vigore fino al 31/12/2000	Importi in Euro in vigore dal 1/1/2001
2a	20,98	21,59
3a	24,30	25,05
4a	25,98	26,75
5a	28,77	29,64
6a	31,48	32,43
7a	35,34	36,41

8a	39,78	40,95
9a	44,60	45,96

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 17/7/1979. Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

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

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

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

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente parte terza a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50 per cento degli scatti di cui alla prima parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 3a categoria professionale alla 4a, i lavoratori di cui alla presente parte terza conservano gli aumenti periodici maturati che saranno ragguagliati alla categoria di arrivo.

Identica disciplina vale per i passaggi dalla 5a categoria professionale alla 6a, dalla 7a all'8a categoria e dall'8a alla 9a categoria.

- Norme transitorie -

1) Lavoratori in forza alla data del 17/7/1979 già appartenenti alla presente parte terza I lavoratori di cui alla presente parte terza, già in forza alla data del 17/7/1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al primo comma del presente articolo. Per quelli maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1/1/1980 rimangono fissati, fino al 31/12/2000, negli importi in atto alla data del 31/12/1998; a decorrere dall'1/1/2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

Categorie	Incrementi unitari in Euro dall'1/1/2001
2a	0,61
3a	0,75
4a	0,77
5a	0,88
6a	0,95
7a	1,07
8a	1,17
9a	1,37

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31/12/1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo l'1/1/1980 fino al:

- 31/12/1983 dai lavoratori inquadrati nella 9a categoria;
- 31/12/1984 dai lavoratori inquadrati nella 8a categoria;
- 31/1/1987 dai lavoratori inquadrati nella 7a, 6a e 5a categoria;
- 30/4/1988 dai lavoratori inquadrati nella 4a categoria;
- 30/4/1989 dai lavoratori inquadrati nella 3a categoria;
- 31/12/1990 dai lavoratori inquadrati nella 2a categoria;
- continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31/12/1979.

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

2) Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente all'1/1/1990;
- dall'1/1/1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali stipulanti rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali.

Le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Art. 8 Indennità maneggio denaro - Cauzione

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

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

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 9 Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore cui si applica la presente parte non oltre la fine di ogni mese. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore cui si applica la presente parte una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore cui si applica la presente parte, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione di fatto e la elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze dovute al lavoratore cui si applica la presente parte decorreranno di pieno diritto a favore dello stesso gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza.

In tale caso l'impiegato potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento previsto per il licenziamento compresa la indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

- Dichiarazione a verbale -

È in facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura dei listini paga, previa comunicazione ai singoli lavoratori interessati, di raggruppare in un'unica voce le componenti omogenee della retribuzione.

Art. 10 Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane. Peraltro i lavoratori di cui alla presente parte speciale che maturano una anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto ad un giorno in più di ferie oltre le quattro settimane e i lavoratori che maturino una anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni di più di ferie oltre le quattro settimane, fermi restando i criteri di computo di cui al comma successivo.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 5 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle quattro settimane di ferie di cui al primo comma, si concorderà il rinvio ad altra epoca nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

Per ogni giornata di ferie la retribuzione dovuta al lavoratore, di cui alla presente parte speciale, è costituita da 1/26 della retribuzione mensile globale di fatto.

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

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia nella ipotesi prevista dall'art. 2 sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

- Nota a verbale -

Gli scaglioni di ferie di cui al presente articolo devono essere goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, frazioni di ferie del primo scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite nel periodo feriale dello scaglione successivo, unitamente alle frazioni dello scaglione medesimo. La stessa procedura sarà seguita per gli eventuali scaglioni successivi.

- Dichiarazioni comuni -

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

Art. 11 Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, cui si applica la presente parte speciale, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore cui si applica la presente parte speciale, riferita al normale orario contrattuale.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore, cui si applica la presente parte speciale, non in prova, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 12 Trattamento di malattia ed infortunio

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio per il quale non corre l'obbligo per l'azienda dell'assicurazione obbligatoria.

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

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento della stessa malattia o l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

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

1) Visite di controllo

a) Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'unità sanitaria locale e nell'osservanza dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Sono altresì fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari preventivamente - salvo casi di forza maggiore - comunicati all'azienda e successivamente documentati.

b) In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'unità sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo del punto a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

Le assenze e le inosservanze di cui al punto a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore e provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui al punto b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti.

Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui al punto a), decorsi due anni dalla loro applicazione. (NOTA 1)

d) Ai soli effetti di quanto previsto ai paragrafi a), b), c), per assenze oltre 60 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

2) Conservazione del posto

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta od interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un altro periodo, oltre a quelli previsti al primo comma del presente punto 2), pari alla metà degli stessi periodi.

- Nota 1 -

Vedere allegato 6: "... si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensione."

Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comparto lungo, sarà:

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

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

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

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

Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non nel prosieguo della stessa.

Dall'1/10/1999 il suddetto periodo di comparto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comparto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 10, disciplina speciale, parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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

aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto o di aspettativa.

Dall'1/10/1999 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31/12/1996, n. 675 (tutela del diritto alla riservatezza).

Decorso anche detto periodo di aspettativa, senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge in materia.

Dall'1/1/2000, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

- Dichiarazione comune -

I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

3) Trattamento economico

Durante il periodo di conservazione del posto al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, viene assicurato un trattamento economico complessivo netto:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e sino ai 6 compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui ai commi terzo e quarto del precedente punto 2) Conservazione del posto il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4,5 mesi e metà retribuzione globale per i 9 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e metà retribuzione globale per i 12 mesi successivi.

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

Nel caso di più assenze per malattia o di infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui al primo e terzo comma del punto 2) Conservazione del posto e dei relativi trattamenti economici di cui al primo comma del presente punto 3) Trattamento economico, si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo comma della dichiarazione a verbale, effettuati presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Ai soli fini del precedente comma, il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 13/9/1994.

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

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

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

- e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove concordati saranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali, o comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Salvo quanto previsto al comma 10, punto 2) Trattamento economico l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad essa afferente, non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verificano a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6/8/1975, n. 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

4) Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Il lavoratore cui si applica la presente disciplina speciale parte terza, soggetto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

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

2) in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui al punto 2) Conservazione del posto, il lavoratore di cui alla presente parte speciale percepirà il normale trattamento assicurativo.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi successivamente all'1/1/2000, fatto salvo quanto successivamente previsto e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicuratore vengono liquidate direttamente all'azienda.

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

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente parte terza valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente parte terza coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale parte prima nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale parte seconda nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

- Norma transitoria -

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1° settembre - 31 dicembre 1994.

- Nota a verbale -

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Art. 13 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova, cui si applica la presente parte speciale, un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 14 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi - ovvero quattro mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo. Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 15, Disciplina Speciale Parte Prima a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 15 Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o di richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Qualora il lavoratore, chiamato alle armi, presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi, il suddetto periodo è considerato utile ai fini del computo dell'anzianità per il raggiungimento dei maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per le misure delle ferie e del trattamento di malattia.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli spettano, in forza delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alle relative indennità sostitutive.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

- Nota a verbale -

UNIONMECCANICA si impegna affinché le direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

Art. 16 Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore di cui alla presente parte speciale.

Anni di servizio	9a, 8a, 7a cat.prof.	6a cat.prof.	5a cat.prof.	4a, 3a, 2a cat.prof.
Fino 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino 10 anni	3 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore di cui alla presente parte speciale dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

Il lavoratore di cui alla presente parte speciale già in servizio all'1/7/1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui - in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3/4/1926, n. 563, non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successivi - avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva all'1/7/1937, venga a percepire, per l'indennità di anzianità di cui all'art. 7, in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale, parte prima dell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale parte seconda nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

Art. 17 Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla legge 29/5/1982, n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31/5/1982, valgono le norme di cui all'art. 17, Disciplina Speciale, Parte Terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17/7/1979. Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore di cui alla presente parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto. È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo trattamento di fine rapporto.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro di cui al comma 1, art. 7, Disciplina Generale, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

- Norma transitoria -

Per i lavoratori in forza all'1/4/1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 4/4/1973 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

Per i lavoratori in forza all'1/5/1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72, di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 15,49 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5/5/1976 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 17/7/1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di € 61,97 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17/7/1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 Codice Civile, convengono che a decorrere dall'1/1/1998 e fino al 31/12/1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 18 Trasferte

Al lavoratore di cui alla presente parte terza in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera.

Gli importi del suddetto rimborso spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto. Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative di cui all'art. 10 della presente parte terza, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione.

Per quanto riguarda i trattamenti per malattia ed infortunio, permessi, condizioni di miglior favore, vale quanto previsto ai punti V, VIII, XV di cui all'art. 21 - Disciplina Speciale, Parte Prima - fermo restando che gli importi dei rimborsi spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Art. 19 Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

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

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE QUARTA

Art. 1 Soggetti destinatari della disciplina speciale parte quarta

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 13/5/1985, n. 190 e dalla legge 18/3/1926, n. 562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Commissione di studio UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali stipulanti convengono di costituire entro gennaio 2005 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per UNIONMECCANICA e sei per le organizzazioni sindacali stipulanti, al fine di approfondire le problematiche che coinvolgono i lavoratori con la qualifica di "quadro".

Art. 2 Trattamento economico e normativo

Ai quadri vengono applicati il trattamento economico e la normativa contrattuale previsti per gli impiegati, salvo quanto espressamente specificato di seguito.

Art. 3 Coperture assicurative

L'azienda erogherà a favore dei quadri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,27.

A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente. L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

- a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al Testo unico approvato con D.P.R. 30/6/1965, n. 1124, in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;
- c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

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

Art. 4 Responsabilità civile e penale legata alla prestazione

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

È escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo. Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

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

Art. 5 Formazione

Ai quadri può essere riconosciuta la facoltà di effettuare corsi formativi finalizzati all'acquisizione di adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali.

Art. 6 Brevetti

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Art. 7 Decorrenze

L'attribuzione della categoria avverrà con decorrenza 1/7/1987.

Con pari decorrenza verrà erogata una indennità di funzione di € 51,65 lorde mensili per i quadri di livello A e di € 36,15 per i quadri di livello B. Con decorrenza 1/1/1991 l'indennità di funzione di cui al precedente comma viene elevata rispettivamente a € 69,72 lorde mensili per i quadri di livello A e a € 49,06 lorde mensili per i quadri di livello B.

La copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi di cui all'art. 4 avrà decorrenza 1/7/1987.

La decorrenza della copertura del rischio di cui all'art. 3 e della conseguente polizza assicurativa è fissata dall'1/1/1988.

TABELLA DEI MINIMI CONTRATTUALI (NOTA 1)

A decorrere dall'1/7/1999 nei nuovi minimi tabellari sono conglobati i valori dell'ex indennità di contingenza secondo i valori in vigore a tale data; tale conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti saranno apportati gli incrementi economici qui di seguito indicati in Euro:

CTG.	Dall'1/7/2003	Dall'1/2/2004	Dall'1/12/2004	TOTALE
1a	28,27	15,01	13,14	56,42
2a	32,98	17,57	15,37	65,92
3a	38,92	20,72	18,13	77,77
4a	40,91	21,92	19,18	82,01
5a	45,04	24,02	21,02	90,08
6a	49,74	26,58	23,25	99,57
7a	53,72	28,53	24,96	107,21
8a	59,19	31,53	27,59	118,31
9a	69,53	37,07	32,46	139,06

Pertanto i minimi tabellari assumeranno i valori qui di seguito indicati:

CTG.	Fino al 30/6/2003	Dall'1/7/2003	Dall'1/2/2004	Dall'1/12/2004
1a	939,18	967,45	982,46	995,60
2a	1.014,83	1.047,81	1.065,38	1.080,75
3a	1.097,73	1.136,65	1.157,37	1.175,50
4a	1.138,79	1.179,70	1.201,62	1.220,80

5a	1.207,48	1.252,52	1.276,54	1.297,56
6a	1.275,90	1.325,64	1.352,22	1.375,47
7a	1.368,87	1.422,59	1.451,12	1.476,08
8a	1.477,58	1.536,77	1.568,30	1.595,89
9a	1.599,21	1.668,74	1.705,81	1.738,27

- Nota 1 -

Con decorrenza 17/7/1979 ai lavoratori inquadrati nella 1a categoria viene corrisposto un aumento delle retribuzioni lorde di € 5,16 mensili pro capite a titolo di sovraminimo collettivo di categoria.

Ai lavoratori inquadrati nell'8a e 9a categoria viene corrisposto un elemento retributivo pari a € 36,15 lorde mensili a decorrere dall'1/1/1985; l'elemento retributivo di cui sopra viene elevato a € 59,39 lorde mensili a decorrere dall'1/1/1991.

TABELLA DELL'EX INDENNITÀ DI CONTINGENZA (NOTA 1)

Cat.	Valori mensili in Euro
1a	511,10
2a	513,84
3a	515,86
4a	517,61
5a	520,83
6a	523,18
7a	526,69
8a	530,58
9a	535,38

Le Parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2003 - 2004 l'eventuale recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione registrata a consuntivo nel periodo, calcolato secondo i criteri previsti dal Protocollo del 23/7/1993, terrà conto degli incrementi economici corrisposti a decorrere dal mese di dicembre 2004. Pertanto, le parti convengono fin d'ora che: qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,3% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora detto differenziale risultasse superiore o inferiore all'1,3% si procederà a calcolare il conguaglio positivo ovvero negativo da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 2005 - 2006.

- Nota 1 -

Sono i valori conglobati nelle tabelle A e B dei minimi contrattuali.

Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nella piccola e media industria metalmeccanica ed installazione impianti

Roma, 29/5/2003

Premessa

Le parti si incontreranno entro il 31/3/2004, al fine di esaminare quanto previsto dal D.Lgs. 10/9/2003, n. 276 e da un eventuale accordo interconfederale al riguardo.

Art. 1 Norme generali

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in tre livelli in funzione del loro contenuto professionale:

- il primo livello comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative alla 3a categoria, di cui all'art. 6, disciplina generale del CCNL 13/9/1994;

- il secondo livello comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative alla 4a categoria di cui al medesimo articolo;

- il terzo livello che comprende gli apprendisti di cui all'ultimo comma del successivo art. 2, in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, inerenti la professionalità da acquisire; tale livello comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative alla 5a categoria del citato art. 6a.

I lavoratori impiegati in possesso di diploma di scuola media superiore possono essere assunti come apprendisti anche se svolgono attività inerenti al diploma conseguito.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai sedici anni, salvo la deroga prevista dal comma 6, art. 16, legge 24/6/1997, n. 196 e non superiore ai ventiquattro ovvero ai ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE 2081/93 del 20/7/1993 e successive modificazioni. I limiti di età sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzione in serie anche se svolte su linea a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorra un breve periodo di pratica e conoscenze di tipo elementare e comunque non siano ricomprendibili nella declaratoria relativa alla 3a categoria.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

- Dichiarazioni a verbale -

1. La presente disciplina dell'apprendistato decorre dall'1/9/1997 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data, ferma restando l'immediata operatività della Commissione nazionale e l'immediata attivazione delle Commissioni paritetiche territoriali di cui al seguente art. 5, per lo svolgimento dell'attività propedeutica all'avvio di tale nuova disciplina.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione della legge di riforma dell'apprendistato e della legge sul riordino della formazione professionale, per armonizzare la disciplina contrattuale con le nuove norme legislative.

Art. 2 Durata del tirocinio

La durata del tirocinio è fissata in:

- 30 mesi per il primo livello di professionalità;

- 48 mesi per il secondo livello di professionalità.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore o di attestato di qualifica professionale inerenti la professionalità da acquisire le suddette durate sono fissate a:

- 24 mesi per il primo livello di professionalità;

- 30 mesi per il secondo livello di professionalità.

Nel caso di apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, inerenti la professionalità da acquisire, per i quali l'azienda scelga l'inserimento nel terzo livello di professionalità, il periodo di tirocinio avrà una durata di 48 mesi.

Art. 3 Tirocinio presso diverse aziende

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime del periodo di apprendistato, di cui al precedente art. 2, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. A tal fine nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza naturale di cui all'art. 2, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata e la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato.

Tale documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio, cumulabili ai sensi del comma 1 del presente articolo, è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Art. 4 Formazione teorico-pratica ed insegnamento pratico

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 160 ore retribuite in ragione di anno destinate alla formazione teorico-pratica e 40 ore distribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica, in conformità ai programmi elaborati secondo quanto previsto all'art. 5, lett. b) e c), presso la sede aziendale, o nella sede prescelta in caso di costituzione di consorzi di imprese, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche ai sensi del successivo art. 5. Nella impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile ed in assenza di strutture idonee a garantire una formazione conforme al presente quadro formativo, la Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 5, elaborerà congiuntamente all'azienda piani alternativi di addestramento. La formazione teorico-pratica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Le ore dedicate all'insegnamento pratico sono svolte in azienda con l'obiettivo di stabilire un collegamento tra la formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento.

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tenere conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica un rapporto completo, che sarà consegnato anche alle rappresentanze sindacali unitarie laddove esistenti, riferito agli apprendisti assunti e alla relativa formazione effettuata.

Art. 5 Organismi paritetici

La Commissione nazionale per la formazione professionale di cui all'art. 1, punto G), Disciplina Generale del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento all'apprendistato:

- elaborare schemi esemplificativi di programmi di formazione da allegare al presente contratto;
- monitorare le esperienze svolte nel territorio sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nel territorio le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove queste non vengano costituite;
- predisporre il modulo di documentazione di cui al precedente art. 3 del presente contratto.

Nei territori nei quali non sia prevista la costituzione delle Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 1, punto G), Disciplina Generale del Contratto collettivo nazionale, le Associazioni territoriali di UNIONMECCANICA promuoveranno d'intesa con le strutture territoriali di FIM-FIOM-UILM, la costituzione di apposite Commissioni paritetiche.

Le suddette strutture paritetiche territoriali avranno il compito di:

- a) individuare i centri di formazione professionale e le strutture formative anche aziendali presso cui si svolgono i corsi di formazione teorico-pratica, secondo i requisiti indispensabili, indicati nella successiva dichiarazione a verbale, riferiti sia alle caratteristiche organizzative che alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi di formazione erogata, ed anche in relazione alle professionalità richieste nel territorio;
- b) predisporre, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, moduli formativi standard coerenti con gli schemi esemplificativi elaborati dalla Commissione Nazionale;
- c) verificare che i programmi di formazione predisposti dalle aziende per qualifiche professionali per le quali la Commissione non abbia elaborato il modulo formativo, siano coerenti con gli schemi esemplificativi allegati al presente contratto;
- d) verificare sulla base della documentazione ricevuta che l'attività formativa si sia svolta secondo i criteri definiti dal precedente articolo 4 e conformemente ai programmi di formazione di cui alle precedenti lett. b) e c);
- e) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio;
- f) svolgere compiti di certificazione anche in relazione a quanto previsto dalla legge.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Gli organismi paritetici di cui al presente articolo opereranno in sintonia con gli Enti bilaterali di cui all'Accordo Interconfederale del 31/3/1995, utilizzando anche le elaborazioni da essi prodotte.

- Dichiarazione a verbale -

I centri di formazione esterni all'azienda, individuati dalle Commissioni paritetiche territoriali secondo quanto previsto alla lett. a), del presente articolo dovranno avere i seguenti requisiti:

- svolgere attività con finalità di formazione professionale da almeno tre anni. Nel caso di strutture di più recente costituzione, saranno opportunamente valutate tutte le precedenti esperienze professionali di dipendenti, collaboratori, purché adeguatamente documentate;
- possedere i requisiti previsti per le strutture formative che possono convenzionarsi con la Regione dalla legge 845 del 1978 e successive modificazioni;
- svolgere un'attività formativa che sia in diretta correlazione con la specificità delle qualificazioni professionali richieste dalle imprese;
- prevedere un'articolazione dell'attività didattica in modo da assicurare lo svolgimento di più corsi nella stessa giornata;
- disporre di personale docente qualificato in relazione alle materie di insegnamento;
- disporre di una idonea e aggiornata attrezzatura tecnico-didattica in relazione alla specificità degli interventi formativi previsti.

Le strutture formative aziendali di cui alla lett. a) debbono possedere i requisiti previsti dalla legge 845 del 1978 per l'ottenimento delle convenzioni regionali.

- Norma transitoria -

La formazione dell'apprendista effettuata all'esterno dell'azienda, in base alle proposte fatte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente, è comunque da considerarsi come svolgimento di iniziative di formazione ai sensi del CCNL e della legge.

La formazione svolta in base al progetto "ARCA DI NOE" è da considerarsi come effettuata ai sensi del presente contratto.

Deve essere considerata alla stessa stregua anche la formazione svolta in base ad altri analoghi progetti condivisi da CONFAPI, CGIL, CISL e UIL e loro istanze territoriali oppure categoriali nazionali e territoriali.

Quanto sopra troverà attuazione in attesa della piena operatività delle commissioni paritetiche nazionali e territoriali, e comunque non oltre il 31/12/2000. Dopo tale data troverà applicazione quanto previsto per le suddette commissioni, ferma restando la validità della formazione già effettuata od in corso a tale data, che potrà essere completata ai sensi del presente contratto.

Art. 6 Assunzione

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 2, Disciplina Generale del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate:

- la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello professionale da acquisire;
- il programma di formazione e le relative modalità di attuazione.

Art. 7 Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte prima e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte terza. 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, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8 Orario di lavoro

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 7 - Disciplina Generale del presente contratto.

Art. 9 Ferie

A norma dell'art. 14 della legge 19/1/1955, n. 25, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti di età superiore ai 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte prima e terza.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Art. 10 Determinazione della retribuzione

La retribuzione dell'apprendista per il primo livello di professionalità e per i primi 30 mesi del secondo e del terzo livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare conglobato e all'EDR di cui al Protocollo 31/7/1992 del lavoratore inquadrato nella 3a categoria.

Per i restanti mesi previsti per il secondo e per il terzo livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare conglobato e all'EDR del lavoratore inquadrato in 4a categoria.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Progressione della retribuzione

1) Apprendisti.

Durata	1° sem	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
1° liv.	67%	72%	77%	82%	90%		
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)		
30 mesi							
2° liv.	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 2)	(NOTA 2)
48 mesi							

- Nota 1 -

Riferite alla terza categoria

- Nota 2 -

Riferite alla quarta categoria

2) Apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore non inerente la professionalità da acquisire.

Durata	1° sem	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
1° liv.	72%	77%	82%	90%	90%		
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)		
30 mesi							
2° liv.	72%	77%	82%	90%	95%	95%	95%
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 2)	(NOTA 2)
48 mesi							

- Nota 1 -

Riferite alla terza categoria

- Nota 2 -

Riferite alla quarta categoria

3) Apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore o di attestato di qualifica professionale inerenti la professionalità da acquisire.

Durata	1° sem	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.
1° liv.	72%	77%	82%	90%	
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	
24 mesi					
2° liv.	72%	77%	82%	90%	95%
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)
30 mesi					

- Nota 1 -

Riferite alla terza categoria

4) Apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore inerenti la professionalità da acquisire, per i quali l'azienda scelga l'inserimento nel terzo livello di professionalità.

Durata	1° sem	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
3° liv.	72%	77%	82%	90%	95%	95%	95%
di prof.	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 1)	(NOTA 2)	(NOTA 2)
48 mesi							

- Nota 1 -

Riferite alla terza categoria

- Nota 2 -

Riferite alla quarta categoria

Art. 11 Gratifica natalizia o tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica o tredicesima mensilità, ragguagliata a 173 ore di 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 o tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Art. 12 Trattamento di malattia e di infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli articoli 14 e 15 della Disciplina Speciale, Parte Prima.

Art. 13 Attribuzione della qualifica professionale

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Circa i termini e le modalità di certificazione della formazione, anche per quanto riguarda il credito formativo, le parti si incontreranno entro i termini di cui al punto 2 della Dichiarazione a verbale dell'art. 1, per armonizzare la presente disciplina con quanto stabilito dalla nuova normativa legale.

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.

Art. 14 Decorrenza e durata

Il presente contratto forma parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 29/5/2003, di cui segue le sorti.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Classificazione dei lavoratori

Le parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del contratto collettivo nazionale di lavoro 4/4/1973 per l'industria metalmeccanica minore non modifica oltre i limiti stabiliti dal presente contratto la normativa in atto in materia di lavoro degli operai, delle categorie speciali e degli impiegati.

Pertanto in relazione alla classificazione dei lavoratori di cui all'art. 6 ed ai fini della normativa contenuta nelle parti della disciplina speciale resta confermato:

- che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla parte operai del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969, sarà applicata la normativa contenuta nella disciplina speciale parte prima;

- che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla normativa sulle categorie speciali contenuta nell'art. 17 parte seconda del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969 sarà applicata la normativa contenuta nella disciplina speciale parte seconda;

- che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla parte impiegati del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969, sarà applicata la normativa contenuta nella disciplina speciale parte terza ad esclusione dei lavoratori di cui all'art. 17 sopra citato.

ALLEGATO 2 - Categorie speciali

Il giorno 28/11/1973 in Roma, tra - l'ANIEM-CONFAPI - Associazione nazionale industriali metalmeccanici minori; FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici, è stato stipulato il seguente accordo. Viene disciplinato dalla parte seconda della disciplina speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4/4/1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18/3/1926, n. 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla parte prima della disciplina speciale del suddetto contratto:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4/4/1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima del contratto collettivo nazionale di lavoro 4/4/1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplicino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sono le lettere a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

- appartengono alla prima categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc.

- appartengono alla seconda categoria: il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dall'1/1/1974.

- Norme transitorie -

- La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nell'art. 17 della disciplina speciale parte seconda per gli appartenenti alla categoria speciale del contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969.

- I lavoratori che, alla data del 31/12/1973 risultino classificati come intermedi del 2° gruppo in base al contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969, saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro purché gli stessi provengano dalle categorie operai Os e Osp di cui al predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1969.

ALLEGATO 3 - Quota contribuzione una tantum

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte a partire dal mese di novembre fino al mese di gennaio 2004, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 20/2/2004.

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

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO n. 000000039264 intestato a FIM-UILM presso Banca di Credito Cooperativo di Roma, Agenzia 9 - Via Adige, 26 - Roma CAB 03200 - Cin Q - ABI 08327.

ALLEGATO 4 - Dichiarazione comune delle parti sul sistema di informazione nella piccola e media industria metalmeccanica

Le parti si danno atto che i contenuti delle informazioni, così come l'articolazione per sedi e casi esclusi, hanno costituito comuni presupposti per la stipulazione delle norme relative al Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica.

Pertanto iniziative e/o comportamenti posti in essere da FIM-FIOM-UILM e dai sindacati territoriali di categoria o dalle istanze rappresentative aziendali riconosciute da FIM-FIOM-UILM ed attuati in violazione degli impegni, così come

definiti dall'art. 1 della disciplina generale, daranno facoltà a UNIONMECCANICA di dichiararsi, previo esame della situazione da compiersi in sede nazionale fra le organizzazioni stipulanti, sciolta dalle specifiche obbligazioni assunte in tali presupposti.

Rimangono salve, sulla materia presa in considerazione nel presente capitolo, preesistenti condizioni di miglior favore.

ALLEGATO 5 - Aumento salariale

Le parti convengono di conglobare nei minimi contrattuali di categoria, con decorrenza dall'1/1/1980 a tutti gli effetti, € 5,16 previsti come prima aliquota di riparametrazione dall'accordo 17/7/1979. Tale operazione non comporta pertanto alcun ricalcolo, in relazione al periodo 17 luglio-31 dicembre 1979, delle erogazioni contrattuali calcolate in percentuale sui minimi, ivi compresi i minimi tabellari degli apprendisti, anche nel caso in cui le aziende abbiano tenuto in sospenso la liquidazione delle maggiorazioni connesse all'aumento salariale previsto dall'accordo suddetto.

ALLEGATO 6 - Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM

Spett.le FLM

In riferimento all'art. 15 disciplina speciale parte prima e all'art. 12 disciplina speciale parte terza, visite di controllo, punto c) secondo comma, l'ANIMeM-CONFAPI precisa che si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensioni.

Roma, 20 dicembre 1983

Il Presidente

ALLEGATO 7 - Lettera FLM all'ANIMeM-CONFAPI

Spett.le ANIMeM-CONFAPI

In relazione al terzo elemento retributivo previsto al punto b) del paragrafo 3) della Premessa, la FLM precisa che si tratta di una integrazione retributiva in funzione di specifici elementi di professionalità aziendale e - come tale - potrà riguardare uno o più livelli di qualifica, senza con ciò assumere natura di elemento retributivo generalizzato.

Roma, 20 dicembre 1983

i Segretari generali FLM

ALLEGATO 8 - Dichiarazione comune

Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale.

Roma, 24 dicembre 1986

ALLEGATO 9 - Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, il 13/9/1994 tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti a UNIONMECCANICA, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e parti sociali il 23/7/1993.

A - Modalità di costituzione e di funzionamento

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa di FIM-FIOM-UILM.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte II del Protocollo 23/7/1993, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

- Norma transitoria -

Entro il 30/6/1995 nelle unità produttive con un organico superiore a 15 dipendenti ove siano costituite rappresentanze sindacali aziendali ex art. 34 contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1990 o ex art. 19 legge 20/5/1970, n. 300 si procederà alla loro sostituzione mediante la elezione delle rappresentanze sindacali unitarie come regolamentato dal presente accordo.

2. Composizione

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 del Codice Civile, nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sull'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23/7/1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B, il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 90 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 91 a 150 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 151 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano da 251 a 400 dipendenti;
- ulteriori 3 componenti ogni 150 dipendenti.

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie subentrano ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge 20/5/1970, n. 300.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali (per la sola parte eccedente quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19/12/1990), diritti, permessi e libertà sindacali.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge 20/5/1970, n. 300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20/5/1970, n. 300.

5. Compiti e funzioni

Le rappresentanze sindacali unitarie subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La rappresentanza sindacale unitaria e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure e modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra. Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

7. Revoca della rappresentanza sindacale unitaria

La rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.
Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20/5/1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B - Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della rappresentanza sindacale unitaria le associazioni sindacali di cui alla lettera A), Modalità di costituzione e di funzionamento, congiuntamente o disgiuntamente, o la rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20/5/1970, n. 300 e da inviare altresì alla direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 24 del 15° giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 1, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20/5/1970, n. 300.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14, Attrezzatura del seggio elettorale, del punto B) Disciplina della elezione della rappresentanza unitaria la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale unitaria sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1 punto 2 Composizione, lettera A), Modalità di costituzione e di funzionamento.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa. Trascorsi 5 giorni di calendario dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale ed alla Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. alla quale aderisce l'azienda.

20. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale

alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della direzione aziendale

La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale

Ai componenti la commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale ed ai componenti il comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della rappresentanze sindacali aziendali ed ora trasferiti ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro.

In via eccezionale, previa richiesta delle organizzazioni sindacali, potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse.

- Dichiarazione delle parti -

Nelle aziende con un organico complessivo inferiore a 16 dipendenti, ove alla data del 1° settembre 1994 sia presente la rappresentanza sindacale aziendale continueranno ad applicarsi le normative contrattuali in materia previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990.

ALLEGATO 10 - Permessi per cariche sindacali - Lettera di FIM-FIOM-UILM a UNIONMECCANICA

Roma, 13/9/1994

Spett.le
UNIONMECCANICA-CONFAPI
Via della Colonna Antonina, 52
00186 ROMA

In merito a quanto previsto dall'art. 35 Disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 13/9/1994 - Permessi per cariche sindacali, Vi comunichiamo le modalità di fruizione del monte ore di cui sono titolari FIM-FIOM-UILM.

- FIM-FIOM-UILM stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro 13/9/1994 convengono tra di loro di trasferire il 50% delle ore di loro competenza alle rappresentanze sindacali unitarie;

- il restante 50% è destinato ai componenti dei loro organismi statutari federali e confederali, territoriali e nazionali. Gli stessi componenti degli organismi statutari di ciascuna organizzazione possono avvalersi di un terzo del monte ore a loro disposizione salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM;

- qualora non vi sia nell'azienda presenza di componenti degli organismi di cui al secondo comma, il monte ore sarà trasferito alle rappresentanze sindacali unitarie per la loro attività salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM.

ALLEGATO 11 - Accordo interconfederale CONFAPI-CGILCISL-UIL su conciliazione e arbitrato - 20/12/2000

Premessa

Il presente accordo disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato rispondendo alla necessità di fornire alle imprese e ai lavoratori strumenti alternativi, efficaci e più rapidi per la risoluzione delle controversie di lavoro.

L'iniziativa nasce dalle evidenti problematiche che le imprese ed i lavoratori incontrano nell'affrontare le controversie di lavoro. Quindi, nella prospettiva di contribuire al decongestionamento del contenzioso giudiziario in materia di lavoro ed in applicazione della normativa vigente, in cui il legislatore esplicita la volontà di inserire strade alternative, il ricorso alla conciliazione ed arbitrato rappresenta una opportunità, volontariamente scelta, per una rapida soluzione delle controversie e per una riduzione degli oneri per le parti e per la collettività.

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL considerano necessario promuovere e sviluppare il presente accordo; pertanto si impegnano congiuntamente a:

- costituire una Commissione tecnica con l'obiettivo di analizzare le possibili applicazioni degli strumenti informatici alle procedure di conciliazione e di arbitrato;

- intraprendere iniziative per la formazione dei tecnici che opereranno per la divulgazione e l'attuazione del presente accordo;

- promuovere il recepimento nei contratti nazionali di lavoro di clausole che rimandino alle procedure previste dal presente accordo;

- richiedere un incontro ai Ministeri interessati con l'obiettivo di promuovere il presente accordo e sostenere un processo di innovazione anche nella fase giudiziale ordinaria.

TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE (D.Lgs. 31/3/1998, n. 80 e D.Lgs. 29/10/1998, n. 387)

- Visti gli artt. 409, 410, 410-bis, 411, 412, 412-bis c.p.c., nel testo modificato dal D.Lgs. 31/3/1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29/10/1998, n. 387;

- tenuto conto che l'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità delle domande aventi ad oggetto i rapporti disciplinati dall'art. 409 c.p.c.;

- considerato che tali disposizioni subordinano la procedibilità delle domande in giudizio, relative ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., all'esperimento di un tentativo obbligatorio di conciliazione da svolgersi o attraverso la Commissione di conciliazione costituita presso la Direzione Provinciale del lavoro o secondo quanto previsto dai contratti o accordi collettivi;

- che la composizione delle controversie di lavoro rientra nei compiti istituzionali delle parti firmatarie del presente accordo

Le parti concordano quanto segue:

Il tentativo obbligatorio di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura.

1) È costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato da ciascuna API - Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI ed uno designato dalle organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL, firmatarie del presente accordo, a cui il lavoratore/lavoratrice conferisce mandato.

2) La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c. alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410, 1° comma c.p.c., come modificato dall'art. 36 del D.Lgs. 31/3/1998, n. 80.

La Commissione non svolge alcun compito di arbitrato.

3) La Commissione ha sede e si riunisce presso gli uffici delle API che assicurano le funzioni di Segreteria per i compiti previsti dal presente accordo; le parti, dopo una prima fase di valutazione circa il funzionamento della Commissione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di Segreteria.

4) L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti di un'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione anche presso la Commissione, istituita con il presente accordo.

L'impresa, entro sette giorni dal ricevimento di tale comunicazione, manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione.

L'impresa associata all'API si avvarrà della Commissione costituita con il presente accordo ed entro tale termine trasmetterà copia della comunicazione all'API stessa.

L'impresa non associata all'API, che intende avvalersi dell'assistenza di questa Commissione, prima di inviare la comunicazione all'Organizzazione sindacale proponente, deve chiedere ed ottenere dall'API conferma per tale assistenza; al fine di consentire l'espletamento di questo passaggio, il termine di sette giorni viene esteso, esclusivamente a favore delle aziende non associate, a dieci giorni con ciò non modificando il termine di cui al successivo punto 5).

Il mancato rispetto dei termini di cui al presente punto costituisce formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

5) Le API designano il proprio componente e trasmettono, anche tramite fax, all'impresa e all'Organizzazione sindacale proponente il nominativo dello stesso e la data di convocazione della Commissione, che dovrà svolgersi di norma entro sette giorni.

L'Organizzazione sindacale comunica per iscritto, anche tramite fax, il nominativo del proprio componente prima della data di convocazione.

6) La Commissione potrà decidere le formalità di procedura e le eventuali ulteriori riunioni cui potranno partecipare esperti individuati di comune accordo dai conciliatori. In ogni caso il tentativo di conciliazione dovrà essere espletato entro 60 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione da parte dell'Organizzazione sindacale proponente, di cui al punto 3).

Eventuali irregolarità formali o di procedura non inficiano la validità della conciliazione.

7) Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c.. Su richiesta di una delle Parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro, a cura della Segreteria, ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del c.p.c.. Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 c.p.c..

8) Qualora la conciliazione non riesca, si forma processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo.

Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni.

Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione.

Nel verbale le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 c.p.c..

9) Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle Parti, che ne facciano richiesta.

10) Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 c.p.c. le Parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31/3/1998, n. 80 e del D.Lgs. 29/10/1998, n. 387.

In tal caso l'assistenza della Commissione è subordinata alla disponibilità dell'API e di una Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo, che provvederanno a designare il proprio componente nella Commissione.

11) Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.

12) Sono fatti salvi gli accordi territoriali esistenti in materia.

ARBITRATO IRRITUALE

Nel caso in cui il tentativo di conciliazione, di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., non riesca, o comunque sia decorso il termine per esperire il tentativo stesso, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412-ter c.p.c.. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412-ter, comma 1, c.p.c., le API - Associazioni territoriali delle piccole e medie imprese aderenti alla CONFAPI e le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL provvedono a costituire il Collegio arbitrale secondo i seguenti criteri, definendone altresì la sede.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'API designato dall'azienda e dal Presidente. Il Presidente sarà scelto, nell'ambito di una lista territoriale concordata tra le organizzazioni territoriali di API e CGIL-CISL-UIL, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al punto 4, o di comune accordo o in mancanza di tale accordo, seguendo il criterio della rotazione. La lista è revisionabile di norma ogni biennio e contiene i nominativi di giuristi e/o esperti della materia. Non può essere Presidente del collegio arbitrale chi abbia rapporti di parentela o affinità entro il 4° grado con una delle parti.

Il ricorso al Collegio arbitrale:

- deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti;

- contiene l'eventuale dichiarazione esplicita di consenso delle parti alla sospensione del procedimento arbitrale nel caso in cui il verbale di mancata conciliazione evidenzia la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale ovvero nel caso in cui il Collegio ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o di un accordo collettivo nazionale;

- può contenere la richiesta delle parti del rispetto, nel giudizio arbitrale, delle norme inderogabili dei contratti collettivi di lavoro.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A.R. o fax, alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'API entro il termine di 30 giorni, che decorre dal giorno del rilascio del verbale della commissione di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo. La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A.R. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Qualora la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dal suo ricevimento. Richiesta ed adesione dovranno contenere la preventiva dichiarazione scritta delle parti di accettazione del Collegio giudicante composto ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere in merito alla controversia. L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio sospende il procedimento, informandone le parti, nei seguenti casi:

- quando il verbale di mancata conciliazione evidenzia la necessità di una interpretazione autentica sull'efficacia e/o validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale;

- qualora, anche un solo componente del collegio, ritenga che la definizione della controversia dipenda, anche parzialmente, dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale.

In tali casi il Collegio convoca entro 10 giorni le parti stipulanti il contratto o accordo collettivo nazionale, chiedendone il pronunciamento congiunto che dovrà comunque essere fornito entro i 20 giorni dalla riunione conseguente alla convocazione.

In mancanza di tale pronunciamento o decorso inutilmente tale termine, il Collegio decide autonomamente.

Il Collegio potrà liberamente sentire le parti interessate, le persone che risultino informate dei fatti nonché esperti di fiducia. Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria la documentazione utile. Il Collegio, fatta salva la sospensione di cui al punto 5, emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento. Le decisioni del Collegio, ivi compreso il lodo, sono assunte nel rispetto delle norme dell'articolo quattro e delle norme inderogabili di legge nonché sulla base dei risultati dell'istruttoria prevista dall'articolo cinque, comunque a maggioranza dei voti degli arbitri. Il lodo deve essere redatto per iscritto e contenere le motivazioni di merito e, tramite la segreteria, è comunicato alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412-quater c.p.c..

È a carico di ciascuna delle parti della controversia l'eventuale compenso per il proprio arbitro indicato nel Collegio. Al Presidente verrà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita secondo criteri determinati dalle Parti a livello territoriale. Le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite pariteticamente fra le Organizzazioni territoriali di CGIL-CISL-UIL e le API.

Il lodo arbitrale può essere impugnato per quanto previsto dall'art. 412-quater c.p.c. e in caso di violazione di quanto richiesto dalle parti ai sensi del punto 4 lettera c. Nel corso del giudizio arbitrale, su richiesta congiunta delle parti, il collegio arbitrale può conciliare le controversie redigendo apposito verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio in veste di conciliatori. Al verbale di conciliazione si applica quanto previsto dal capitolo "tentativo obbligatorio di conciliazione" di cui al presente accordo.

- Disposizioni finali -

Il presente accordo, che decorre dalla data di sottoscrizione, ha durata annuale ed entra in vigore dall'1/1/2001, si intende tacitamente rinnovato dello stesso periodo se non disdetta da una delle Parti firmatarie con lettera raccomandata a.r., da inviare alle altre parti almeno tre mesi prima della scadenza.

Entro un anno le parti procederanno ad un incontro di verifica di quanto previsto nel presente accordo. In caso di disdetta, verranno portati a termine i procedimenti in corso o comunque avviati entro la scadenza del presente accordo. Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo.

ALLEGATO 12 - CONFAP- CGIL-CISL-UIL Accordo interconfederale sul telelavoro - Roma, 17/7/2001

Premessa

In presenza su questa materia di un quadro normativo in evoluzione le eventuali disposizioni normative, nazionali ed europee, saranno recepite nella presente intesa previa verifica tra le Parti firmatarie.

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 12/3/1999, 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 ed 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 ed 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.

Materie demandate ai CCNL

I contratti collettivi di lavoro definiranno nell'ambito delle specificità ed articolazioni settoriali:

- le particolari situazioni e tipologie per le quali sia possibile l'instaurazione di rapporti di telelavoro oltre a quelle definite in premessa;
- le modalità di informazione preventiva in rapporto alla contrattazione sulle materie attinenti all'organizzazione del lavoro;
- le modalità di utilizzo dei diritti di informazione e formazione;
- le regole per l'effettivo espletamento dei diritti sindacali;
- le modalità di utilizzo degli orari di lavoro, in relazione alle diverse norme contrattuali in materia;
- le modalità di applicazione delle norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Sperimentazione periodo transitorio

Nel periodo transitorio, decorrente dalla stipula del presente accordo al recepimento nella contrattazione collettiva, si può avviare una fase sperimentale a livello territoriale attraverso l'accordo tra le parti che potrà riguardare anche più settori produttivi presenti in quel territorio. Nell'ambito della sperimentazione, di durata predefinita, potranno essere verificate le eventuali carenze e apportate le necessarie correzioni.

Per l'attuazione del presente accordo e allo scopo di garantire il necessario coordinamento delle sperimentazioni le parti firmatarie della presente intesa istituiranno, con apposito accordo, una Commissione nazionale paritetica, alla quale parteciperanno i rappresentanti delle categorie interessate, con i seguenti compiti:

- promuovere l'incentivazione del telelavoro nei confronti delle Istituzioni competenti;
- verifica degli accordi;
- composizione di eventuali controversie sorte a livello territoriale in merito all'applicazione del presente accordo;
- monitoraggio ed analisi degli andamenti delle sperimentazioni;
- valutare l'evoluzione dell'utilizzo del telelavoro, in relazione al ruolo ed alla presenza dei RLS;
- verifica delle innovazioni normative nazionali e comunitarie in materia, utile ad eventuali interventi di modifica del presente accordo.

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 dalla leggi vigenti, in particolare la legge 20/5/1970, 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 dai contratti, 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 20/5/1970, 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 dal D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 e dalla legge 5/3/1990, n. 46, 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. 11 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, e con la preventiva comunicazione e presenza del lavoratore. Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 19/9/1994, n. 626, 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 (legge 31/12/1996, n. 675, DPR 28/7/1999, 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 i sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 20/5/1970, 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.

Clausola di rinvio

Per tutto quanto non regolamentato dal presente accordo si intendono applicabili le vigenti disposizioni di legge e del CCNL adottato in Azienda.

Gli eventuali accordi e regolamenti aziendali dovranno trovare idonee soluzioni per adeguarsi alle particolari modalità di effettuazione del telelavoro.

Disposizioni finali

Copia della presente normativa sarà trasmessa a cura delle Parti al Ministero del Lavoro. Il presente accordo si intende stipulato a titolo sperimentale sino al 31/12/2003.

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

Il presente accordo si intenderà prorogato di anno in anno salvo disdetta anche di una delle singole Parti, con un preavviso di almeno tre mesi.

Sono fatti salvi gli accordi territoriali attualmente vigenti in materia.

ALLEGATO 13 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Verbale di intesa

Il giorno 23/7/1993, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Presidente del Consiglio dei Ministri, con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, il Ministro della Funzione Pubblica, hanno incontrato i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro: CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, CONFAPI ... Omissis ...

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Protocollo del 23/7/1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, definito a seguito dell'accordo del 31/7/1992.

Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo (23/7/1993)

1. Politica dei redditi e dell'occupazione

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della Pubblica Amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del PIL e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

- Impegni delle parti -

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti pubblici gestori di imprese, perseguiranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguiranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredato di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge 10/4/1991, n. 125:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;

b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in CIGS o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. Assetti contrattuali

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;

- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero alla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra CGIL-CISL-UIL sulle rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1/3/1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) il passaggio dalla disciplina delle rappresentanze sindacali aziendali a quello delle rappresentanze sindacali unitarie deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le rappresentanze sindacali unitarie ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro, secondo le modalità determinate dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia "erga omnes" nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

- Nota -

Il presente capitolo sugli assetti contrattuali contiene principi validi per ogni tipo di rapporto di lavoro. Per il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione resta fermo il D.Lgs. 3/2/1993, n. 29.

ALLEGATO 14 - Protocollo sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati

Il 13/9/1994, tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, in applicazione della legge 12/6/1990, n. 146, hanno concordato quanto segue:

1) Prestazioni indispensabili

Si considerano prestazioni indispensabili al fine di garantire la tutela dei beni primari per la salute, la sicurezza, le comunicazioni, le attività svolte dalle aziende associate che esercitano la conduzione di:

- impianti di climatizzazione e del calore in edifici pubblici (scuole, ospedali, cliniche, palazzi di giustizia, ecc.);
- impianti di distribuzione fluidi ad uso alimentare;
- apparati di telecomunicazioni e trasmissione dati;
- impianti e apparecchiature per la navigazione aerea, marittima e terrestre;
- apparecchiature e forniture di energia elettrica;
- linee, condotte e forniture di gas, acqua;
- depurazione e smaltimento rifiuti tossici (per le aziende autorizzate), urbani, speciali e nocivi;
- apparecchiature e di impianti di segnaletiche stradali: semafori, rilevazioni gas di scarico, barriere di protezione;
- impianti di sicurezza antincendio e di allarme.

La definizione puntuale delle prestazioni indispensabili di cui sopra, nonché le modalità operative che garantiscono la continuità dei servizi, saranno discusse, in sede aziendale, con le rappresentanze sindacali unitarie.

2) Impiego minimo di servizio

Le prestazioni di cui sopra saranno assicurate attraverso un impiego di personale indispensabile al funzionamento degli impianti comunicato dalla direzione aziendale alle rappresentanze dei lavoratori, e successivamente agli interessati, almeno 3 giorni prima della proclamata agitazione.

L'individuazione dei lavoratori da assegnare ai servizi sarà fatta dalla direzione aziendale in base a parametri oggettivi:

a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni indispensabili da erogare nell'ambito della presenza lavorativa prevista. In questo quadro saranno possibilmente individuati lavoratori a rotazione nell'ambito della medesima specializzazione.

b) I preposti di unità produttive/cantiere, provvederanno ad affiggere l'elenco del personale indicato secondo i criteri sopraesposti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria opera salvo giustificato motivo.

3) Segnalazione e pubblicità

Tutto il personale e tutti i mezzi aziendali adibiti ai servizi di cui sopra avranno libero accesso e saranno opportunamente contraddistinti per l'attività tenuta a svolgere.

4) Proclamazione e durata dello sciopero

La proclamazione dello sciopero, per le attività di cui sopra, sarà comunicata per iscritto all'azienda con un preavviso minimo indispensabile di 10 giorni, fatte salve le eccezioni previste al comma 7 art. 2 legge 12/6/1990, n. 146, con l'indicazione della data nonché dell'ora di inizio e cessazione dell'astensione dal lavoro. Le astensioni che non coprono l'intero turno di lavoro saranno attuate possibilmente all'inizio o alla fine dei periodi di lavorazione.

Compatibilmente con lo stato della vertenza la revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate per iscritto all'azienda almeno 24 ore prima e deve esserne data notizia tramite tutti i mezzi di comunicazione ai lavoratori interessati a cura delle organizzazioni sindacali.

5) Esclusione

Le astensioni dal lavoro dichiarate e/o in via di effettuazione saranno immediatamente sospese in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o di calamità naturali nonché di interventi richiesti dalle strutture della protezione civile.

6) Comportamento delle aziende

UNIONMECCANICA e le aziende ad essa associate o rappresentate comunicheranno i modi ed i tempi dell'inizio dello sciopero (5 giorni prima), della effettuazione e della eventuale revoca (24 ore prima), nonché dell'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure adottate per la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

7) Conciliazione

Le controversie collettive sull'applicazione del presente accordo saranno esaminate dalle competenti rispettive istanze territoriali e, in caso di mancato accordo, da UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM nazionali in raccordo con la commissione di cui all'art. 12, della legge 12/6/1990, n. 146.

8) Disposizioni finali di attuazione

Prima dell'attuazione le parti avranno cura di sentire le organizzazioni degli utenti sulle procedure e l'erogazione dei servizi indispensabili.

Le aziende inseriranno tra la documentazione in risposta ai bandi di gara, per le attività di cui al punto 1, il presente accordo unitamente alla dichiarazione di adesione ad UNIONMECCANICA.

Il presente accordo applicativo della legge 12/6/1990, 146 sarà trasmesso a cura di UNIONMECCANICA insieme agli accordi definiti in sede aziendale alla commissione di garanzia di cui all'art. 12 per le valutazioni di competenza.

Per quanto non previsto dalla presente intesa si fa riferimento alla legge 12/6/1990, 146 ed alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro.

ALLEGATO 15 - Indennità sostitutiva premio di produzione settore metalmeccanico

Livello	Importo Euro
1°	2,544
2°	2,944
3°	3,322
4°	3,555
5°	3,964
6°	4,315
7°	4,825
8°	5,400
9°	6,054

ALLEGATO 16 - Lettera a Inail

Raccomandata R.R.

Spett.le

I.N.A.I.L.

Sede di _____

OGGETTO:Anticipazione dall'1/1/2000 delle indennità per infortuni sul lavoro, prevista dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7/7/1999 per il rinnovo del CCNL UNIONMECCANICA - FIM, FIOM, UILM.

Richiesta autorizzazione.

La scrivente Ditta, con posizione/i assicurativa/e n° _____, a seguito di quanto previsto dal protocollo d'intesa, sottoscritto il 7/7/1999, di cui si riporta di seguito la norma specifica, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro dall'1/1/2000 di anticipare al lavoratore infortunato le spettanze di competenza di codesto Istituto, che vengono liquidate direttamente all'azienda, con la presente chiede in conformità a quanto previsto dall'art. 70 del T.U. (approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) di essere autorizzata ad effettuare l'anticipazione delle indennità per inabilità temporanea assoluta di competenza di codesto Istituto e che gli assegni, predisposti dall'Istituto stesso per tali indennità, siano intestati e domiciliati presso la scrivente.

In attesa di cortese e positivo riscontro si porgono distinti saluti.

Data _____

FIRMA

Testo del protocollo d'intesa, sottoscritto il 7/7/1999, per il rinnovo del CCNL 13/9/1994, relativo all'anticipo delle spettanze a carico dell'INAIL, allegato alla richiesta.

"Per gli infortuni verificatisi successivamente all'1/1/2000 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente vengono liquidate direttamente all'azienda, fatta salva la nota a verbale dell'art. 14 - Disciplina Speciale - Parte Prima del CCNL"

APPENDICE

1. Legge 20/5/1970, n. 300- Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
2. Legge 29/5/1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
3. Legge 11/5/1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali.
4. Legge 10/4/1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
5. D.Lgs. 6/9/2001, n. 368.
6. D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.