

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

7 luglio 1999

PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA E  
ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

COSTITUZIONE DELLE PARTI

In Roma, il 7 luglio 1999,

tra

- Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica (UNIONMECCANICA), rappresentata dal Presidente Luigi Garavaglia, dai Vice Presidenti Corrado Bertelè, Marco Bruschi, Gastone Contin, Maria Rosa Polidori, Luigi Simeone, Massimo Tabacchiera, Franco Testi; assistiti dal segretario nazionale Giuseppe Florio; e dalla Commissione sindacale composta da Marco Buatier, Roberto Ceroni, Silvana Ferrari, Ciro Galeone, Natale Manini, Gabriele Meroni, Filippo Onnis, Alberto Passerotto, Giovanni Signorini, Giuseppina Speciale, Alessandro Varino; e con la partecipazione di una delegazione di imprenditori metalmeccanici composta da Arturo Alberti, Alessandro Belli, Renzo Bigotti, Giuseppe Camorani, Alessandro Cocirio, Mario Jacober, Ottavio Olini, Gaetano Perletti, Bruno Rivetta, Roberto Roveta, Ida Vana; e con l'assistenza della Confederazione italiana della piccola e media industria (CONFAPI), rappresentata dal Presidente Luciano Bolzoni, assistito dal Direttore generale Sandro Naccarelli e dal Dirigente dell'Area relazioni industriali Giuseppe Florio

e

- Federazione italiana metalmeccanici (FIM-CISL), rappresentata dal Segretario generale Giorgio Caprioli e dai Segretari nazionali Franco Aloia, Salvatore Biondo, Ambrogio Brenna, Giuseppina Cazzaniga, Giuseppe Farina, Cosmano Spagnolo, Antonio Zorzi; e da una delegazione guidata da Luciano Falchi e composta da Nicola Alberta, Antonio Aldrighetti, Gianni Alioti, Maurizio Benetti, Marco Bentivogli, Gabriele Brancaccio, Mario Brunazzo, Liliana Cacciapuoti, Marco Castrezzati, Flavio Confaloni, Luigi Coppiello, Lamberto Donati, Angiolino Faccoli, Antonio Ferigo, Antonello Giuntini, Lino Gottardello, Salvatore Guzzo, Antonio Iacovino, Giuseppe Lazzaro, Bruno Liverani, Emilio Lonati, Aquilino Mancini, Angelo Mangino, Fausto Mantovi, Fabio Marcatili, Antonio Marchina, Paola Martinelli, Vittorio Massanelli, Roberto Menegaldo, Sergio Migliorini, Giuseppe Nanula, Tino Perego, Tiziano Ronconi, Rossella Rossini, Antonio Sansone, Renato Santini, Danilo Sanvito, Giulio Scibinetti, Giorgio Sciutto, Antonio Spinelli, Giuseppe Terracciano, Anna Trovò, Filippo Turi, Donato Vece, Bruno Vitali, Gianni Vizio;
- Federazione impiegati e operai metallurgici (FIOM-CGIL), rappresentata dal Segretario generale Claudio Sabattini, dai Segretari nazionali Cesare Damiano, Giampiero Castano, Francesco Ferrara, Luigi Mazzone, Francesca Re David; e da una delegazione guidata da Carlo Palmieri e composta da Alberto Anghileri, Maurizio Canepari, Rocco Corvaglia, Cesare De Santis, Carlo Di Leo, Fausto Durante, Maurizio Lunghi, Enzo Mazzarello, Leonardo Mazzotta, Mirella Mei, Giuseppe Melillo, Guido Mora, Marco Ricciardi, Fausto Vertenzi, Maurizio Zipponi;
- Unione italiana lavoratori metalmeccanici (UILM-UIL), rappresentata dal Segretario generale Luigi Angeletti, dai Segretari nazionali Giovanni

Contento, Roberto Di Maulo, Antonino Regazzi, Giorgio G. Rossetto, Piero Serra, Deanna Vigna;  
e da una delegazione guidata da Luca Maria Colonna e composta da Francesco Argenziano, Antonio Apa, Gianni Baiocco, Franco Busto, Roberto Campo, Attilio Capuano, Matteo Ferrazzano, Alfonso Galiano, Franco Ghini, Giuliano Gritti, Michele Latorraca, Piero Laurenza, Leonardo Manganello, Angela Marano, Piero Massa, Antonio Messia, Umberto Miniussi, Mario Napolitano, Maurizio Nicolia, Eros Panicali, Antonio Passaro, Patrizia Pitronaci, Giovanni Battista Quaglia, Anna Rea, Ivan Scotta, Giovanni Sgambati, Walter Sperotto, Dario Turri, Carmine Vaccaro, Bruno Zanghi e con la collaborazione tecnica di Filippo M. Giorgi;

assistite rispettivamente dalle segreterie generali di CGIL, CISL e UIL è stato stipulato il presente CCNL, da valere per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie imprese associate a UNIONMECCANICA.

#### I. PREMESSA

Il CCNL trova la sua definizione nello spirito dei Protocollo 23.7.93, 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 23.7.93. Il presente CCNL è stipulato in applicazione e nel rispetto dei contenuti del citato Protocollo.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM s'impegnano reciprocamente, a nome proprio e delle rispettive strutture territoriali e delle RSU, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle parti stesse per lo svolgimento e il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.

Le parti stipulanti s'impegnano inoltre a rispettare e a far rispettare alle aziende e ai lavoratori il presente contratto per il periodo della sua validità. A tal fine UNIONMECCANICA s'impegna ad adoperarsi e ad intervenire per la completa osservanza, da parte delle aziende associate, delle condizioni pattuite, mentre FIM-FIOM-UILM s'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 23.7.93 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 CCNL 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 CCNL, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e le RSU.

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

La presente premessa è parte integrante del CCNL.

## II. PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. Le parti per la dinamica degli effetti economici del CCNL fanno riferimento al punto 2 del capitolo Assetti contrattuali del Protocollo 23.7.93.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

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

Nei 3 mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di 4 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 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso definita.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, 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 4° mese dalla presentazione delle proposte di modifica qualora le stesse siano presentate oltre la data di scadenza del CCNL.

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

Trascorsi 6 mesi di vacanza contrattuale l'importo di cui sopra sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmata.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Dichiarazione a verbale.

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al 2° biennio (1° gennaio 2001 - 31 dicembre 2002), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a £. 29.000.

Norma transitoria.

Le parti convengono di costituire, entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto, un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per UNIONMECCANICA e da 6 rappresentanti per FIM-FIOM-UILM, con il compito di definire congiuntamente, entro il 30.6.02, 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.

### 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 23.7.93, 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 CCNL.

In coerenza con quanto previsto in Premessa, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e dalla RSU, ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle OO.SS. nazionali e dalla RSU, e devono essere inviate all'azienda in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative 2 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 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 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 4.2.97.

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'Accordo 23.7.93 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. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

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

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

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

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferro leghe;
- d) semiprodotti (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;
- allaggio, 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, radiotelefonica, 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, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici;
- produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

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

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

- autovetture;
- autocarri;
- carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- aeromobili, missili e veicoli spaziali;

- motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili.

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

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

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

F) Fonderie di 2a 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 e 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 dell'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 e apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;
- macchine e impianti per posta pneumatica, distributori di carburante

e distributori automatici;

- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine 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.

#### NORMA COMUNE A TUTTI I SETTORI

Quando l'attività è unica, l'inquadramento di un'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) s'intende per attività quella svolta da una unità produttiva;
- 2) nell'ambito aziendale si considera autonoma un'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 2 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 un'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 s'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.

Lo svolgimento di appalti comportanti esecuzione di opere come sopra definite rientra nella fattispecie definita dalla lett. b), art. 5, legge 23.10.60 n. 1369.

#### DISCIPLINA GENERALE

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

#### PREMESSA

Il CCNL UNIONMECCANICA / FIM-FIOM-UILM vuole realizzare il contemperamento dell'interesse delle piccole e medie aziende con quello dei lavoratori, in un più vasto quadro di nuove relazioni industriali che le parti sono interessate a realizzare.

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

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM ritengono che l'obiettivo del CCNL 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 tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, nell'ambito di un Osservatorio nazionale composto da 6 rappresentanti degli imprenditori e 6 rappresentanti delle OO.SS., le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 3 mesi.

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

- andamento e prospettive dei mercati;
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per i settori (siderurgia, fonderia di 2a 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 e al lavoro temporaneo;

- andamento dei CFL nell'ambito dell'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.95 e di quelli a tempo parziale e determinato previsti dal vigente CCNL;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei Paesi della UE;
- 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 d'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 CIG;
- 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 e ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali e 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 18.12.73 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 e uniforme applicazione del CCNL.

1) Commissione nazionale pari opportunità.

E' costituita una Commissione nazionale per le pari opportunità, formata da 6 rappresentanti di UNIONMECCANICA e 6 di FIM-FIOM-UILM con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903 nonché alla legge 10.4.91 n. 125 e al programma di azione della UE 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 dalla UE nella risoluzione del Consiglio 29.5.90 e nella Raccomandazione della Commissione 27.11.91 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.

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.

3 mesi prima della scadenza del CCNL, 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) Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento.

Le parti convengono sull'opportunità di definire un nuovo sistema di classificazione più aderente alla specifica realtà produttiva della piccola e media impresa, alla necessità di privilegiare la professionalità e di cogliere l'emergere di nuovi profili professionali.

In questo ambito, oltre all'inserimento degli ulteriori profili professionali realizzato nel presente CCNL, le parti convengono quanto segue.

- 1) Entro 6 mesi dalla decorrenza del presente contratto, sarà istituita, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, una Commissione paritetica nazionale con poteri negoziali, finalizzata alla realizzazione di un nuovo sistema di classificazione per operai, categorie speciali, impiegati e quadri e con il compito di:
  - a) esaminare l'evoluzione di profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti l'introduzione di tecnologie innovative e di significativi mutamenti della organizzazione del lavoro;
  - b) tenere conto e valutare le esperienze e le indicazioni in materia provenienti dagli Osservatori provinciali;
  - c) definire una proposta complessiva di nuova classificazione dei lavoratori che si articoli su aree professionali e relative declaratorie e profili, numero delle stesse e parametri corrispondenti.
- 2) Di norma la Commissione si riunirà ogni 3 mesi.
- 3) 7 mesi prima della scadenza del CCNL, la Commissione terminerà i suoi lavori con decisione comune in materia di nuova classificazione dei lavoratori secondo quanto previsto al punto c) in ordine ai tempi di attuazione, alle sue modalità e ai costi relativi.
- 4) In ogni caso, e fino all'introduzione del nuovo sistema di

classificazione, l'attuale inquadramento dovrà rimanere operante in tutti i suoi aspetti.

B) Osservatorio regionale.

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

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

Informazione a livello regionale.

A livello regionale le parti s'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 2a 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 elettro-meccaniche e telecomunicazioni;
- l) installatori di reti elettriche e telefoniche.

C) Osservatorio provinciale.

Sono costituiti Osservatori provinciali, composti da 3 rappresentanti di UNIONMECCANICA e 3 rappresentanti di FIM-FIOM-UILM. L'Osservatorio provinciale ha anche la funzione di garantire la realizzazione della corretta e uniforme applicazione del CCNL.

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 s'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, 2 volte l'anno: la 1a entro il mese di marzo e la 2a 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, eventualmente anche indicate dalla Commissione nazionale su richiesta comune degli interessati alle iniziative suddette, può costituire un gruppo di lavoro che ne segua l'attuazione;
- 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 1° quadrimestre di ogni anno, nel corso di un apposito incontro con FIM-FIOM-UILM provinciali, fornirà alle stesse informazioni sulle prospettive produttive della globalità delle aziende associate, con particolare riguardo ai programmi di investimento che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di significativa entità, ai criteri generali della loro localizzazione, alle implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, alla mobilità e alle condizioni ambientali ed

ecologiche.

Nel corso dello stesso incontro tra le organizzazioni territoriali di UNIONMECCANICA e di FIM-FIOM-UILM verranno inoltre fornite informazioni globali riferite alle aziende associate sulla situazione che - in rapporto ai suddetti programmi - potrà eventualmente determinarsi a seguito dell'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 1° impiego.

Nell'ambito di tale informativa l'associazione territoriale trasmetterà inoltre ai sindacati provinciali di categoria, ogni 6 mesi, un elenco delle aziende che si avvalgono di prestazioni di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18.12.73 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 1 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 e investimenti.

Saranno fornite al sindacato e alle RSU, 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 sull'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 e infortunio.

Le Direzioni aziendali comunicheranno trimestralmente alla RSU i dati relativi alle mancate prestazioni a causa di malattia e 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 RSU 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 RSU 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 RSU 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 di FIM-FIOM-UILM su rilevanti processi di innovazione tecnologica anche di strutture organizzative che stiano per essere avviati nelle singole unità produttive con più di 240 dipendenti e che comportino modifiche aventi conseguenze significative sulla 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 5 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 OO.SS., 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 20.5.75 n. 164, l'azienda interessata comunicherà preventivamente alla rappresentanza sindacale e per mezzo dell'associazione imprenditoriale territoriale a FIM-FIOM-UILM provinciali 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 20.5.75 n. 164.

G) Formazione professionale e apprendistato.

FIM-FIOM-UILM e UNIONMECCANICA 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 femminile, alle fasce deboli e 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 3 componenti FIM-FIOM-UILM e 3 componenti UNIONMECCANICA per:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando anche i risultati forniti dagli Osservatori nazionali e provinciali e le province in cui attivare le Commissioni provinciali per la formazione professionale di cui al punto successivo;
- operare in stretto rapporto con l'organismo paritetico nazionale, di cui all'Accordo interconfederale CGIL- CISL-UIL e CONFAPI, 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 nella installazione di impianti del 7.7.99.

Commissioni provinciali per la formazione professionale e l'apprendistato.

Le associazioni territoriali di UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, per le province individuate dalla Commissione di cui al punto precedente, promuoveranno entro il mese di giugno 2000 la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da 3 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 7.7.99:

- 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 12.3.99 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 10.4.91 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 di ENFEA di cui al punto 26 del Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.98 dovranno essere concordati tra le parti sociali.

Art. 2 - Assunzione.

Norma generale.



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

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

- l'esatta località alla quale è destinato;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato;
- la qualifica;
- la retribuzione;
- la disciplina speciale che gli viene applicata;
- la durata del periodo di prova;
- altre condizioni eventualmente concordate.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23 luglio 1991 n. 223.

In attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 25, legge 23.7.91 n. 223 e successive modifiche, le parti convengono che, per il calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte I e II, inquadrati nella 4a, 5a e 6a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte III, inquadrati nella 5a, 6a, 7a, 8a e 9a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte IV, inquadrati nella 8a e nella 9a categoria.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5, art. 25, legge 23.7.91 n. 223, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

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

Le associazioni territoriali e le OO.SS. 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 (DPR 9.10.90 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 USL 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 3 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 e 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 s'intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro 7 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 4 mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a 1 mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza d'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 RSU.

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, legge 3.3.71 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 d'identità o documento equipollente;
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;
- c) certificato di residenza di data non anteriore a 3 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 C.P.P. e nei limiti di cui all'art. 8, legge 20.5.70 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 C.C. e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

#### Art. 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 I, inquadrati nella 6a categoria professionale;
- 21 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, inquadrati nella 5a categoria professionale;
- 18 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, inquadrati nella 4a categoria professionale;
- 16 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, inquadrati nella 3a categoria professionale;
- 14 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, inquadrati nella 2a categoria professionale;
- 12 giorni lavorativi per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, inquadrati nella 1a categoria professionale;
- 6 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica

la Disciplina speciale, Parte III, inquadrati nella 7a, 8a e 9a categoria professionale e nella 8a e 9a categoria professionale, Disciplina speciale, Parte IV;

- 3 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte III, 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 II, 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 III, che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno 1 biennio presso altre aziende metalmeccaniche.

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte III e IV, 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 d'assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1 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 o infortunio, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo: se trattasi di lavoratore al quale si applica la Disciplina speciale, Parte II, e di lavoratore al quale si applica la Disciplina speciale, Parte III, qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi; se trattasi di lavoratore al quale si applica la Disciplina speciale, Parte I, 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 I, 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 o 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 III e IV, del lavoratore al quale si applica la Disciplina speciale, Parte II, 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 9a categoria professionali.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione

fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che il licenziamento avvenga entro la 1a o entro la 2a 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 TFR, 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 CCNL e che s'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 OO.SS. 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 di UNIONMECCANICA e con essa delle aziende metalmeccaniche rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Le OO.SS. 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 OO.SS. 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 preregolati e/o predisposti: collaudatore;
- lavoratori che, conducendo impianti, provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza: addetto conduzione impianti;
- lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari: allievo attrezzista;
- lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti: allievo manutentore;
- lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella: saldatore;
- lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime e forme semplici: formatore a mano; animista a mano;
- lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie d'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 l'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 d'esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici: manutentore meccanico; manutentore elettrico; installatore impianti;
  - lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni, eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà: saldatore;
  - lavoratori che, su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container: imballatore;
  - lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono carrelli elevatori o trasloelevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiale, ecc., ovvero conducono autogru effettuando il

sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainati o rimorchi per il trasporto di materiali: conduttore mezzi di trasporto;

- lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione: gruista; imbragatore;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore:  
per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche;  
ovvero per operazioni di giunzioni - comprese quelle accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti: guardafili; giuntista;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o semplici disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione:  
per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione;  
ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti: installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti termosanitari e di condizionamento; ramista; primarista;
- lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio: dattilografia-stenodattilografia; compiti vari di ufficio; perforazione e verifica di schede meccanografiche; centralinista telefonico;
- lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti: contabile; contabile clienti;
- lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni: addetto lucidi; addetto trascrizione disegni;
- infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

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 e 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 e 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 e 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 d'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 e 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 1° alinea della declaratoria della 4a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratico un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta e 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 valide per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori 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 l'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 d'introduzione di nuovi processi di lavorazione: addetto conduzione impianti;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'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: fondero;
- 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 e i mezzi d'esecuzione ed eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici con eventuale delibera funzionale: manutentore meccanico; manutentore elettrico; installatore impianti;

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

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

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

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

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

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

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

prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale: installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento; ramista; primarista;

- lavoratori che, in base ad indicazioni e 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 e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive; ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari, imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive: contabile; contabile clienti;
- lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative: approvvigionatore;
- lavoratori che sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati e 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,

intervenedo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei loro programmi: programmatore produzione;

- lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso e 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 d'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 e 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 all'introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli e 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, e 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 all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere d'iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;
- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al 3° 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 1° 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 e 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 e 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 e 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 e i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. Sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e ogni intervento per l'individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo l'eventuale delibera funzionale: giuntista;
- lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia d'iniziativa operativa e organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di 5 assi controllati, la lavorazione di particolari di la 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 e 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 e 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 e altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo): segretario assistente;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive



necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare e 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 e alle tecnologie utilizzate nei settori interessati anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento: approvvigionatore;
- lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi a un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione e 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 d'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 e anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie d'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 e 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 e 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 e 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 l'introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione: analista di metodi; analista di processi e cicli.

8a categoria.

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione e 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 13.5.85 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 e il controllo di servizi e 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 13.5.85 n. 190 sul

riconoscimento giuridico dei Quadri:

- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi d'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.

Nota a verbale.

Le modifiche al sistema di classificazione previsto dal CCNL 17.7.79, apportate dal CCNL 20.7.83, decorreranno dall'1.1.84.

Le modifiche al sistema di classificazione previsto dal CCNL 20.7.83, apportate dal CCNL 23.12.86, decorreranno dall'1.2.87 salvo ove diversamente specificato.

B) Indennità di contingenza.

Le quote d'indennità di contingenza, corrisposte al 31.12.73 per le categorie degli impiegati, degli operai e delle categorie speciali rimangono consolidate.

Per i punti maturati a decorrere dall'1.1.74 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 dell'azienda e pertanto non darà luogo a 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 e in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;
- b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2a categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;
- c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3a categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno 1 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, l'idoneità al passaggio verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno 1 mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

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

In ogni caso, a 1 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 1 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 e 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 e uguale alla cadenza, cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione a 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 III.

Ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, Parte III, saranno applicati i seguenti criteri d'inserimento in azienda e di mobilità:

- a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase d'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 d'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, ai sensi dell'art. 13, legge 24.6.97 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi secondo quanto previsto alla lett. A)

"Flessibilità della prestazione", art. 8, Disciplina generale, 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 RSU.

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 lett. A) "Flessibilità della prestazione", art. 8, 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 plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione e 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 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei 6 giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

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

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

L'orario di lavoro per il personale addetto a

- a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
- b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;
- c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;
- d) lavoro a turni

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

Il lavoratore non potrà rifiutarsi all'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 d'orario e in sostituzione delle festività abolite.

Ferma restando la durata dell'orario normale di 40 ore settimanali e la norma transitoria dell'Accordo 15.3.94, la riduzione d'orario di lavoro a decorrere dall'1.1.95, è pari a complessive 72 ore retribuite, su base annua, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti".

A queste si aggiungeranno dall'1.1.00, anche i 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, già previsti dal CCNL 13.9.94, 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 RSU.

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 48 ore annue (24 semestrali);
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive e 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 2 primi alinea del precedente comma 5 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 o 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'1.1.02, 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 e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal comma 5, 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 I e dell'art. 6, Disciplina speciale, Parte III, non superiore al 5% 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 I, e dell'art. 6, Disciplina speciale, Parte III, superiore a un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni d'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%, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il 1° grado, debitamente certificati.

Fermo restando quanto sopra definito, le parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, a una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni.

Le parti convengono che, con decorrenza 1.1.85, la riduzione d'orario prevista dalle modifiche, apportate all'art. 7, Disciplina generale, CCNL 5.5.76, 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 o aree di produzione e di manutenzione di:

- fonderie di 2a 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 1 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 novativa delle precedenti intese.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, pertanto, 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 RSU 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 RSU, 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 comma 5 del capitolo 2), le parti convengono quanto segue con decorrenza 1.1.00.

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 e 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.

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

### 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 31.12.84 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dall'1.1.85 cesserà tale regime che verrà sostituito con il riconoscimento di 6 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 RSU, 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 comma 1 del paragrafo "Permessi annui retribuiti per riduzioni d'orario e in sostituzione delle festività abolite" viene monetizzato e riconosciuto a decorrere dall'1.1.00; 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 RSU s'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 CIG e mobilità (legge 23.7.91 n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19.7.93 n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19.12.84 n. 863 e legge 19.7.93 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 di cui al 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 CCNL, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione d'orario di lavoro con ricorso alla CIG 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 CIG 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 e 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 art. 7 assorbe, comprende e sostituisce quanto previsto dall'art. 7, Disciplina generale, CCNL 13.9.94 e i 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, già previsti dal CCNL 13.9.94.

Le riduzioni d'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.

Norma transitoria.

La Disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dall'1.1.00. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal CCNL 13.9.94.

Le aziende che avessero dato applicazione anticipata alla Disciplina di cui al capitolo 2), si adegueranno a quanto sopra entro il 31.1.00.

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 d'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.

In ordine alle problematiche connesse a CIG, CIGS, contratti di solidarietà e istituti contrattuali e di retribuzione indiretta, le parti convengono di procedere ad un esame tecnico della materia da effettuarsi nel corso delle operazioni di stesura del CCNL.

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

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 (\*).

(\*) 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."

I regimi di flessibilità comporteranno compensazioni d'orario nei 12 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 d'implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto A) con le RSU e le OO.SS. 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 3° giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle RSU.

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 RSU e le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del CCNL potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Norma transitoria.

Nel periodo dal 7.7.99 al 31.12.99, è da considerarsi legittima sia l'applicazione della nuova normativa riguardante la flessibilità della prestazione di cui alla precedente lett. A), come modificata dal CCNL 7.7.99, sia l'applicazione di quella del precedente CCNL.

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.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5, legge 19.12.84 n. 863, 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, 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 7 anni.  
Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale del 2%, sarà svolto un confronto con le RSU per individuare un'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 RSU, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.
- 5) Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato, l'azienda ai fini della variazione della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisisce di volta in volta e 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 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 UE 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, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e pertutta 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 CCNL preveda.
- 8) In applicazione della deroga all'art. 5, comma 2, legge 19.12.84 n. 863, disposta dal successivo comma 3, il lavoro a tempo parziale potrà essere distribuito su periodi giornalieri, settimanali, mensili ed annuali.
- 9) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale 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 RSU.

- 10) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità del comma 4, art. 5, legge 19.12.84 n. 863. La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui ai commi 2, 4 e 5 dell'art. 6, Disciplina speciale, Parte I e III.
- 11) 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.
- 12) 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%. Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione, dalla normativa in atto nel CCNL relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.
- 13) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza di cui al comma 3 bis, legge 19.12.84 n. 863, s'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.
- 14) La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

Nota a verbale.

Le parti s'incontreranno dopo l'entrata in vigore delle nuove norme di legge che regoleranno il lavoro a tempo parziale per effettuare gli eventuali adeguamenti che si rendessero necessari.

C) Lavoro a tempo determinato.

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, le parti individuano come di seguito specificato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18.4.62 n. 230, dall'art. 8 bis, legge 25.3.83 n. 79, dalla legge 19.12.84 n. 863, dall'art. 8, legge 23.7.91 n. 223, e dall'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.95, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esecuzione di attività d'installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione dei periodi di chiusura collettiva per ferie dello stabilimento.

Le parti convengono che, nei casi aggiuntivi sopraindicati, il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a tempo determinato rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato non possa essere superiore al:

- 12% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 3 unità;
- 8% per lo scaglione oltre 100 dipendenti con un minimo di 12 unità.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali come sopra definite possono essere aumentate mediante accordo sindacale nei casi in cui ne sia ravvisata la necessità e in relazione alla necessità stessa.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili e alle condizioni precisate dall'art. 23, comma 2, legge 28.2.87 n. 56 nel corso dei 12 mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Riguardo alle assunzioni con contratto a termine in forza del presente contratto, la Direzione aziendale comunicherà alle RSU il numero dei lavoratori assunti e le fattispecie utilizzate fra quelle sopraindicate.

#### D) Lavoro temporaneo.

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della legge stessa, anche per l'aumento delle attività 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 a una situazione determinata da cessazioni di rapporti di lavoro di lavoratori qualificati di cui alla Disciplina speciale, Parte II e III, senza il rispetto integrale dei termini di preavviso.

2. Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a), legge 24.6.97 n. 196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.95 sui CFL (1° e 2° livello di cui all'art. 6, Disciplina generale, CCNL 13.9.94).

E' ammesso il ricorso al lavoro interinale, a decorrere dall'1.1.00, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale; l'inquadramento e il trattamento

retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del comma 5, lett. b) ed e), art. 1, legge n. 196/97) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.

3. Nel 2° livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23.7.93, 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.
4. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti al punto 1, lett. a), b), c) e d) del presente articolo non potranno superare per ciascun quadrimestre la media dell'8%, ovvero su 5 mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della UE, 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 temporaneo, 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.
5. Ferma restando l'informazione di cui all'art. 21, D.lgs. 19.9.94 n. 626, le attività di promozione di iniziative formative degli organismi paritetici di cui all'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 27.10.95 sono estese anche ai prestatori di lavoro temporaneo.
6. La Direzione comunica preventivamente, di norma 5 giorni prima, alla RSU il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i termini di legge.  
Inoltre, 1 volta all'anno, anche per il tramite della associazione imprenditoriale alla quale aderisca o conferisca mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla RSU o, in mancanza, alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
7. Secondo quanto disposto dall'art. 7, comma 2, legge 24.6.97 n. 196, ai lavoratori interinali è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
8. Le clausole sopra concordate decorreranno dall'1.7.99, salvo la specifica decorrenza di cui al punto 1.
9. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24.6.97 n. 196, 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.

Commissioni di studio.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM convengono di costituire entro gennaio 2000 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per UNIONMECCANICA e 6 per FIM-FIOM-UILM, per approfondire l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.

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 TFR, dalla legge 29.5.82 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 e 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 e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri e 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 comma 1.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle RSU 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 RSU 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 un'apposita sessione dell'Osservatorio nazionale, da tenersi entro il 1° trimestre 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 CCNL 13.9.94 non trova più applicazione la Disciplina per l'istituzione del premio di produzione di cui all'art. 12, CCNL 19.12.90 compresa l'indennità sostitutiva di cui al comma 2 dell'articolo stesso; per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30.6.94 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi e 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 al 30.6.94, 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, 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

23.7.93. In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le OO.SS. territoriali delle parti, le RSU e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

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

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 23.7.93, 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, e 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 comma 2, 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 1 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 o aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal DPR 14.7.60 n. 1026 e legge 8.8.92 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 TFR di cui all'art. 2120 C.C. 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 OO.SS. locali per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 metri 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, e 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 mansioni.

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

In tal caso il sindacato potrà formulare i suoi rilievi.

Art. 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 I, 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 1 anno.

I lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte III e II 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 2 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 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore cui si applica la Disciplina speciale, Parte III, 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, legge 20.5.70 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 polivalenti, 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 all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

#### Art. 20 - Trasferimenti.

I lavoratori d'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 RSU.

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 OO.SS. 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 1a istanza tra la Direzione aziendale e le RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti OO.SS.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti OO.SS. territoriali aderenti rispettivamente alle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e ad UNIONMECCANICA, e in caso di mancato accordo, dalle associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e da 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 o 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 l'integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda s'impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e 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 e 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 e 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, legge 20.5.70 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 20.5.70 n. 300 e dal successivo art. 39, 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 3 ore di retribuzione globale (paga o stipendio base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'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 3 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 a 1 giorno.

c) Multa.

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore a 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 e 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 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà all'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 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore a 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 2 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 l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, e in particolare per:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in 1 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 e 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 all'incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo

svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso eccezione fatta per quanto previsto al punto 8 del comma e), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del TFR.

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 dell'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 5 giorni lavorativi.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la RSU.

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 ai commi 2 e 5 della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore s'intendono accolte.

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

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro 2 giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite la O.S. alla quale è iscritto o conferisca mandato.

In tal caso, entro i 3 giorni lavorativi successivi, si darà luogo a 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 O.S.,

le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

E' fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Chiarimento a verbale.

Per inosservanza delle norme mediche di malattia di cui al punto 4), comma e), "Licenziamento", le parti hanno inteso unicamente l'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.

Le parti, anche in armonia con le vigenti disposizioni di legge sulla materia, rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva al fine di una sempre più efficace sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.

Convengono pertanto di dare una regolazione concreta alla normativa stabilita dall'art. 9, legge 20.5.70 n. 300.

In conformità ai criteri stabiliti dal citato articolo i rappresentanti sindacali unitari di cui all'art. 43, Disciplina generale, svolgono i compiti di controllo e le iniziative promozionali previste dal richiamato disposto di legge.

In particolare:

- controllano l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- promuovono la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Le associazioni territoriali di UNIONMECCANICA e di FIM-FIOM-UILM concorderanno - a livello provinciale - un elenco di enti di diritto pubblico specializzati in medicina del lavoro fra i quali le RSU sceglieranno quello a cui affidare il compito di procedere alle rilevazioni.

I medici e gli esperti incaricati delle indagini e degli accertamenti sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sui metodi di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra le Direzioni aziendali e le RSU sono a carico delle aziende; le risultanze di esse saranno poste a disposizione delle due parti interessate.

Le modalità d'intervento dell'ente verranno individuate tra la Direzione aziendale e i rappresentanti sindacali unitari di cui all'art. 34, Disciplina generale.

Vengono istituiti:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti di cui sopra in ordine al microclima e agli altri fattori che interessano l'ambiente di lavoro;
- b) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune;

c) il libretto sanitario e di rischio individuale, in cui verranno registrati i dati analitici concernenti:

- visite di assunzione;
- visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge;
- le visite d'idoneità compiute da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, legge 20.5.70 n. 300;
- gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali.

Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente, curandone la aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento.

Parimenti le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.

Fatto salvo il rispetto per il segreto industriale, le aziende forniranno alle RSU di ogni stabilimento, l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni quando queste siano relative alle malattie professionali e/o quelle per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e/o periodiche.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipulazione del contratto e verrà aggiornato, con i criteri indicati nel precedente capoverso, in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Su richiesta delle RSU, finalizzata alla difesa della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nelle lavorazioni.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Eventuali accordi aziendali esistenti in materia vengono mantenuti, salvo il necessario coordinamento con le disposizioni del presente articolo.

Nota a verbale.

Le parti convengono che, nella scelta degli enti specializzati in medicina del lavoro, si farà ricorso ad enti pubblici o di diritto pubblico, e che, in considerazione delle particolari caratteristiche delle piccole aziende e allo scopo di garantire l'attuazione concreta e uniforme della normativa del presente articolo, attraverso strumenti operativi di agevole gestione, il registro dei dati ambientali, quello dei dati biostatistici e il libretto sanitario e di rischio individuale verranno elaborati di comune accordo tra le parti stipulanti.

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 devono 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 RSU detti casi potranno formare oggetto di verifica e ciò in relazione anche ai prevedibili riflessi sull'occupazione.

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

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

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

Art. 27 - Diritto allo studio.

Dall'1.1.91 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio qui disciplinato, moltiplicando ore 7 annue per 3 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 l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le RSU. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

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 e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove d'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.

A far data dalla stipula del presente contratto, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché presso gli istituti che - fatti salvi gli accordi territoriali già esistenti sulla materia - saranno concordemente indicati a livello territoriale, entro 12 mesi dalla data di stipula del presente CCNL, dalle parti, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, hanno diritto con le precisazioni indicate, di

usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al comma 1.

In tal caso i permessi retribuiti per la frequenza di detti corsi di studio potranno essere richiesti per un massimo di 120 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.

Per l'esercizio del diritto allo studio il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità in atto a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 2, la Direzione aziendale e le RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 2, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente 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 RSU.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso di studio che il dipendente intende frequentare e le finalità indicate nel comma 7, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione dell'Osservatorio territoriale.

L'Osservatorio territoriale decide all'unanimità entro 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r., tramite le rispettive OO.SS. territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 2, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Art. 28 - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'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 d'esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi

retribuiti per tutti i giorni d'esame, e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione d'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 comma 7 del medesimo articolo.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

I lavoratori di cui al comma 1 potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente 'pro quota', compatibilmente con le esigenze produttive e 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. 29 - Cessione - Trasformazione e passaggio di azienda.

La cessione o la trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 30 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 19 e 16, Disciplina speciale, rispettivamente Parte I e III, e agli artt. 17 e 20, Disciplina speciale, rispettivamente parti I e III, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 C.C., così come modificato dalla Sentenza 19.1.72, n. 8 della Corte costituzionale.

Art. 31 - 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 TFR, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando l'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. 32 - Assemblea.

Le OO.SS. 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 stipulanti OO.SS. FIM-FIOM-UILM o sia fatta dalle stesse organizzazioni congiuntamente alle RSU, 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 OO.SS. daranno preventiva comunicazione di almeno 48 ore della volontà di effettuare un'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 10 dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2, art. 35, legge 20.5.70 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 CCNL, in ordine ai diritti sindacali, comprende la disciplina di cui alla legge 20.5.70 n. 300 per gli stessi titoli.

Art. 33 - 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 3 giornate e fino ad un massimo di 1 mese;
- b) per le aziende fino a 100 dipendenti il numero dei permessi contemporanei non può superare il 4% dell'organico aziendale.

Art. 34 - Rappresentanze sindacali unitarie.

La Disciplina della materia relativa alle RSU di cui al Protocollo 23.7.93



è contenuta nell'Accordo intervenuto tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM il 13.9.94, riportato nell'allegato 9, "Accordo per la costituzione delle RSU", che fa parte integrante del presente CCNL.

Dichiarazione comune.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM si danno atto che le funzioni delle RSA, definite dalla legge e/o dal contratto, sono esercitate dalle RSU. Queste ultime sono, di conseguenza, titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM s'incontreranno per l'armonizzazione e l'adeguamento delle norme contrattuali con leggi che saranno eventualmente emanate in materia.

Art. 35 - Permessi per cariche sindacali.

Per l'attività sindacale dei componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti, FIM-FIOM-UILM, e dei componenti gli organismi sindacali aziendali - RSU - 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 20.5.70 n. 300, ai componenti le RSU e i rimanenti 2/3 alle OO.SS. stipulanti, FIM-FIOM-UILM.

Qualora non siano state costituite le RSU ed esistano componenti degli organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al comma 1 per ognuna delle OO.SS. 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 OO.SS. 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 RSU, sino al 30.6.95 si applicano le norme dell'art. 32, CCNL 19.12.90.

Art. 36 - 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 OO.SS. cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare e dall'indennità di contingenza di categoria in vigore nel mese di febbraio di ciascun anno, per 13 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 d'entrata in vigore del CCNL 23.12.86 che prevedano contributi sindacali d'importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa O.S., s'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 2 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 OO.SS. 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 3 mesi.

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

Norma transitoria.

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al comma 4 di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente CCNL, fra le associazioni territoriali e le OO.SS. potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 37 - Cariche pubbliche e sindacali.

Si richiama in materia quanto disposto dalla legge 20.5.70 n. 300, artt. 31 e 32.

Art. 38 - Affissione della stampa dei sindacati.

Il diritto di affissione è regolato dall'art. 25, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 39 - Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti le RSU, 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 RSU o della Commissione interna e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

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

Art. 40 - Quota per servizio contrattuale.

E' istituita la quota contributiva per l'attività contrattuale.

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

Art. 41 - Locali delle rappresentanze sindacali unitarie.

Si richiama in materia quanto disposto dall'art. 27, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 42 - Decorrenza e durata - Una tantum.

1) Decorrenza e durata.

In forza del Protocollo 23.7.93, il CCNL ha durata di 4 anni per la parte normativa e di 2 per la parte retributiva.

Fatte salve le decorrenze di singoli istituti, il presente contratto entra in vigore dal 7 luglio 1999; la scadenza è stabilita al 31 dicembre 2002; per la parte economica il 1° biennio avrà vigore sino al 31 dicembre 2000.

Il contratto s'intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma 1 se non disdetto 3 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 CCNL.

2) Una tantum.

Ai lavoratori in forza all'8.6.99 ovvero ai lavoratori assunti dopo tale data ed entro il 14.6.99, è corrisposto un importo forfettario di £. 120.000 lorde, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale del mese di giugno 1999, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.1.99-30.6.99.

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 e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 C.C., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Il suddetto importo verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio 1999, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia e infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1.1.99-30.6.99, con pagamento d'indennità a carico dell'istituto competente e integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1.1.99-30.6.99, abbiano fruito di trattamento di CIG, 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. 43 - Aspettativa.

I lavoratori con oltre 10 anni d'anzianità di servizio potranno richiedere, per 1 sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo d'aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, mentre nel caso di cura dei figli fino a 7 anni d'età, l'anzianità di servizio è ridotta a 4 anni.

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'1% 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.

In tali casi è consentito, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Durante il periodo di aspettativa è vietata qualsiasi attività a fine di lucro.

#### Art. 44 - Distribuzione del contratto.

Le aziende, a partire dal mese di maggio 2000 ed entro il mese di luglio 2000, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente CCNL.

#### Art. 45 - 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'1.7.98 al 31.12.99;
- all'1,2% a decorrere dall'1.1.00.

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'1.7.98 al 31.12.99;
- 1,2% a decorrere dall'1.1.00.

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

per i lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29.4.93 è possibile scegliere:

- 1,24% dall'1.7.98;
- 1,24% o 2% dall'1.1.00;

per i lavoratori senza anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29.4.93:

- 2% dall'1.7.98;

Opzioni.

I lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29.4.93 che abbiano scelto la contribuzione minima, potranno scegliere, entro il 31 ottobre di ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio successivo, di elevare il contributo a loro carico all'1,24% o, alternativamente, al 2%, da calcolarsi sulla "retribuzione TFR".

Il lavoratore che avesse scelto il contributo dell'1,24%, potrà mantenere tale contribuzione dandone comunicazione scritta a FONDAPI, tramite l'azienda, entro il 30.4.00. In mancanza di tale comunicazione, la contribuzione verrà automaticamente adeguata al 2% con effetto dall'1.6.00.

Le suddette comunicazioni delle variazioni di contribuzione a 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 minore accantonamento ai fini del TFR, pari:

- al 18% dall'1.7.98 al 31.12.99 (equivalente all'1,24% della retribuzione utile al TFR);
- al 40% a decorrere dall'1.1.00 (equivalente al 2,76% della retribuzione utile al TFR).

A favore dei lavoratori iscritti con la occupazione successiva al 28.4.93, così come previsto dal D.lgs. n. 124 del 21.4.93 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 a FONDAPI.

5) Calcolo dei contributi.

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

Il contributo a carico dell'azienda e 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 2 giugno e 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 CCNL.

Contributo massimo a carico del lavoratore.

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

6) Trasmissione delle domande di adesione.

Fino al 1° autorizzazione del Fondo le aziende sono obbligate a trasmettere a FONDAPI le domande raccolte entro il 16° giorno del mese successivo all'iscrizione. Successivamente varranno le modalità stabilite dal Consiglio d'amministrazione in base a quanto previsto dall'Accordo integrativo 30.3.98.

7) Norma transitoria.

La presente norma transitoria troverà applicazione solo per i lavoratori iscritti a FONDAPI entro il 31.5.00, o entro la data dell'ultima autorizzazione della COVIP se precedente, e ancora in forza alla data di decorrenza dei versamenti a 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. 45 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'1.7.98, 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 all'1.7.98 non sarà considerata utile, per il mese d'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 e il coefficiente 0,8 che determina il numero dei versamenti incrementati, sarà arrotondato per eccesso.

Per gli iscritti entro il 31.5.00 la quota del 40% 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 d'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 FIM, FIOM e UILM per quanto qui non modificato.

## DISCIPLINA SPECIALE

### Parte I

Art. 1 - Soggetti destinatari della Disciplina speciale, Parte I.

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 e ai quali invece, si applicano, fra le altre, le norme sulla CIG.

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 1° segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;
- il 2° segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il 3° 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 od 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 OO.SS. periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al TFR e all'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 all'integrazione in quanto applicabili e agli accordi che potranno intervenire tra le confederazioni interessate.

#### Art. 4 - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, Disciplina speciale, Parte I, 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 OO.SS. 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 1 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 22.2.34 n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9, Disciplina generale. Agli effetti della legge 27.5.49 n. 260, legge 5.3.77 n. 54 e del DPR 28.12.85 n. 792 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (festa del Lavoro);

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 ai punti a) e b) valgono le norme di legge.

Le norme previste dalla legge 31.3.54 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 dai 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 DPR 28.12.85 n. 792 e alla conseguente riduzione a 4 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 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, previsti dal CCNL 13.9.94 e del 4.2.97, faranno parte, a decorrere dall'1.1.00, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2), art. 7, Disciplina generale, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

Per quanto riguarda le festività del 2 giugno e del 4 novembre, la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella domenica di giugno e nella 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) E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale contrattuale settimanale, ovvero oltre l'orario normale contrattuale giornaliero concordato aziendalmente 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 2 ore giornaliere e 10 settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di 2 ore giornaliere e 8 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, 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 32 ore annuali per ciascun lavoratore di produzione e di 36 ore annuali per ciascun lavoratore non in produzione. In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle RSU, nei tempi tecnici possibili e comunque entro 2 settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle RSU.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità d'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, Disciplina generale.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 6, nei limiti di 1 ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

E' 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 (1)	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (1)	35%	35%
g) straordinario notturno		
- prime 2 ore	50%	40%
- 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 (1)      55%      50%

(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 retribuzione globale di fatto e per i lavoratori, ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte I, normalmente lavoranti 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 (\*).

(\*) 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".

2) A decorrere dall'1.1.00 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) 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 la 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 le 8 ore	27,5%	27,5%
c) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (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 8 ore (1)	27,5%	25%

(1) il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei 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 6 mesi di attività.

- E) Alle RSU saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte I, effettuate extra franchigia.
- F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruito secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'art. 7, Disciplina generale, capitolo 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 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

Norme transitorie.

A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso l'INPS, le parti si danno atto che la Banca ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dall'1.1.00, salvo quanto previsto alle lett. A) e B) del presente punto 2) relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.

Pertanto, in attesa di una positiva soluzione assunta dall'istituto medesimo, la comunicazione del lavoratore dovrà avvenire entro lo stesso mese della prestazione del lavoro straordinario e il conseguente pagamento dovrà essere effettuato nel periodo di paga successivo, secondo la normale prassi aziendale.

Nota a verbale.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro 1 mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega conferita dall'art. 17, comma 2, legge 5.2.99 n. 25, in materia di lavoro notturno al fine di concordare criteri di armonizzazione tra il CCNL e il decreto medesimo.

Dichiarazione comune.

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale 20.7.83 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e all'installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure e 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, e 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 all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'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 d'introduzione di nuovi sistemi, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione ai sindacati provinciali dei lavoratori.
- 6) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo o 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) S'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 1 mese potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive OO.SS.
- 10) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore un'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 d'interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.
- 16) Non è ammessa la compensazione fra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti e in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 10 del presente articolo.
- 17) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e 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 s'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 e 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 d'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 e 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, CCNL 4.4.73.

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.), e alle caratteristiche tecnico-organizzative delle lavorazioni stesse, comunicheranno alle OO.SS., 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 un'indennità particolare.
- 2) Alla comunicazione farà seguito un esame comune di merito tra le parti su tutti i punti suaccennati e 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 d'introduzione per la prima volta di sistemi di lavorazione con linee a catena o a flusso continuo, ecc., alla prevista comunicazione delle modifiche o dell'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, art. 7, Disciplina speciale, Parte I.

#### Art. 9 - Mensilizzazione.

La retribuzione dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte I, 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 della classificazione unica, gli aumenti periodici d'anzianità, l'indennità di contingenza, 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 I, 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 la 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, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre 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 OO.SS. interessate.

#### Dichiarazione a verbale.

E' 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 raggugliata 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 I, 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; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 11 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni). Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 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 RSU.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 del periodo feriale di cui al comma 1 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 12simi 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 e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie collettive si concorderà il rinvio ad altro periodo nel corso dell'anno del godimento delle ferie stesse.

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 o 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.

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 s'intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia quanti sono i mesi d'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 d'anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20° anno d'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 d'anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alla successiva tabella:

categorie	importi	importi
	in vigore fino al 31.12.00	in vigore dal 1.1.01
1	34.725	35.800
2	40.625	41.800
3	47.050	48.500
4	50.300	51.800
5	55.700	57.400
6	60.950	62.800

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici maturati a partire dall'1.1.80.

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

Gli aumenti periodici d'anzianità non devono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme d'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 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 raggugliati agli importi previsti rispettivamente per la 5a e la 6a categoria.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte I in forza all'1.1.80, ai fini dell'erogazione del 1° aumento periodico derivante dall'istituzione del nuovo regime, varrà l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal CCNL 5.5.76.

Nota a verbale.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31.12.79 saranno congelati in cifra derivante anche dalla rivalutazione dei medesimi sul minimo tabellare in vigore al 15.7.79 maggiorato di £. 20.000 mensili e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le parti s'impegnano a non effettuare, a decorrere dall'1.1.80, 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'1.1.90;
- dall'1.1.90 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno d'età.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno d'età, contenute nei precedenti CCNL.

FIM-FIOM-UILM s'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.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente Parte I, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal CCNL 5.5.76 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte III, o comunque superiore a 5, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente Parte I in forza secondo le norme previste.

A decorrere dall'1.1.80, in relazione all'introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di £. 1.500 per ciascun aumento periodico già maturato al 31.12.79 ai lavoratori di cui alla presente Parte I, 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 d'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 1ª giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'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 III, di eguale anzianità e per pari periodo d'infortunio o di malattia professionale avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali, operando a tali 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 d'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 TFR.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del TFR.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso d'infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale o 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 (TFR, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni sul lavoro che si verificheranno successivamente all'1.1.00, 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 d'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 1° giorno di assenza e inviare alla medesima entro 2 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 1° giorno d'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 dalla USL e nell'osservanza dell'art. 5, legge 20.5.70 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 1° giorno utile successivo, al controllo presso la USL 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 all'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 2 anni dalla loro applicazione (vedere allegato 6: "... si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensione").
- 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 d'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 comports 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 s'intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 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 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma 1, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comports 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 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi.

Dall'1.10.99 il suddetto periodo di comportamento prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 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 e 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 comma 4, art. 11, Disciplina speciale, Parte I, 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 7 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 TFR.

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 d'aspettativa della durata di mesi 6, 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 d'aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 16 mesi continuativi. Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto e di quello d'aspettativa.

Dall'1.10.99 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 31.12.96 n. 675 ("Tutela del diritto alla riservatezza").

Decorso anche il periodo d'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 d'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, un'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 III, 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 comparto 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 d'assenza complessivamente verificatisi nei 3 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'8a 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 e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al comma 1 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 13.9.94.

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 dell'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 (TFR, festività, gratifica natalizia).

Dall'1.1.00, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e al trattamento economico dei periodi d'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 e 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 o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo dall'1.9.94 al 31.12.94.

Nota a verbale.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM concordano di adoperarsi comunemente al fine di ottenere l'estensione ai donatori di midollo osseo - con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse specifiche caratteristiche delle due fattispecie - delle norme di cui alla Disciplina in vigore per i donatori di sangue (legge 13.7.67 n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4.5.90 n. 107).

#### Art. 16 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e 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 10 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare dell'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 l'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 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo d'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 d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 15, Disciplina speciale, Parte I 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 e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 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 un'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 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario.

Le norme stabilite dal presente articolo s'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 s'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, legge 11.8.91 n. 266, per potere espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità d'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, lett. e), Disciplina generale o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno d'anzianità di servizio compiuto;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto d'anzianità di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto d'anzianità di servizio.

Resta inteso che, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 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 I, dei permessi, per la ricerca di una nuova occupazione; detti permessi saranno concessi dalla Direzione tenuto conto delle esigenze dell'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 TFR da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 C.C. e dalla legge 29.5.82 n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82, valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, Parte I, CCNL 17.7.79.

Per il calcolo del TFR maturato fino al 31.12.89 valgono le misure in ore indicate dall'art. 20, Disciplina speciale, Parte I, CCNL 23.12.86.

Il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo TFR.

Dichiarazione a verbale..

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 C.C., 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 TFR.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza all'1.4.73 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 £. 44.000, già eventualmente corrisposta, in forza dell'Accordo 4.4.73, 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'1.5.76 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 £. 44.000 di cui al comma 1 della presente norma transitoria nonché dalla somma di £. 30.000, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5.5.76 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 17.7.79 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 £. 44.000 e di £. 30.000 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria nonché dalla somma di £. 120.000, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17.7.79 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 comma 2 dell'art. 2120 C.C., convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

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 le quote relative ai pasti e per il 70% per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

	dal	dal
misura dell'indennità	1.7.99	1.1.00
trasferta intera	59.450	60.350
quota per il pasto meridiano o serale	19.185	19.320
quota per il pernottamento	21.080	21.710

E' 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%.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta un'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 a una distanza superiore a km. 20 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 e ai pasti.

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive e 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.

Trattamento per il tempo di viaggio.

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre il trattamento previsto ai punti 1) e 2), 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 coi normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) corresponsione di un importo pari all'85% 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 1) 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 e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il 6° 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 d'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 6). 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 a 1/3 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 6).

Rimborso spese viaggio.

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

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera.

Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

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

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

Permessi.

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere 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 1 o 2 pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali 1 retribuito.

E' 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 dell'azienda - 1 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 e 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 e 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% sui minimi dell'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%.  
Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso d'infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% 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% 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 l'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 lett. 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 I, 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 d'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 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato 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 31.10.99 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 d'installazione, manutenzione e gestione di impianti al fine di giungere entro il 30.9.00 a un adeguamento delle normative concordate comprese quelle contenute nel presente articolo, nonché per l'esame della legge 3.10.87 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 d'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.

I) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, 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.  
S'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, contingenza, 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 limiti tabellari e dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'art. 24.

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 l'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 (fuori dello stabilimento) 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 (fuori dello stabilimento), addetti servizio di estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;
- c) (corrispondente alla 3a categoria): 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;
- 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 RSU e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 21, "Reclami e controversie" 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 1) 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 OO.SS.

Nota a verbale sul punto 5).

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

Art. 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 II

Art. 1 - Soggetti destinatari della Disciplina speciale, Parte II.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'Accordo 28.11.73, intervenuto tra ANIMEM-CONFAPI e le OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici.

Art. 2 - Passaggio del lavoratore dalla Disciplina speciale, Parte I alla Disciplina speciale, Parte II.

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla Parte I alla Parte II della Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte I verrà computata per il 50% 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 d'anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 31, Disciplina generale, "Condizioni di miglior favore".
- 2) Le parti, nel determinare le anzianità convenzionali per il servizio prestato sotto la Disciplina speciale, Parte I, 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.

S'intende riportata la norma contenuta all'art. 4, Disciplina speciale, Parte III.

La garanzia di cui al citato articolo ha per oggetto la parte di retribuzione che, in aggiunta al trattamento praticato dalla CIG, serve a ricostruire l'intera retribuzione mensile del lavoratore.

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 OO.SS. 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 d'anzianità ai lavoratori di cui alla presente Parte speciale s'intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 7, Disciplina speciale, Parte III.

Norma transitoria.

Lavoratori appartenenti alla presente Parte II e già in forza al 17.7.79.

A) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1.1.80 rimangono fissati, fino al 31.12.00, negli importi in atto al 31.12.79; a decorrere dall'1.1.01 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

- 5a: £. 1.700
- 6a: 1.850

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 che costituisce apposto elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

B) Gli importi maturati dopo l'1.1.80 e sino al 31.1.87 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto al 31.12.79.

C) Gli aumenti periodici maturati dopo il 31.1.87 saranno ragguagliati agli importi di cui alla Tabella contenuta nel comma 1, art. 7, Disciplina speciale, Parte III.

Art. 6 - Indennità di anzianità e trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un TFR da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 C.C. e dalla legge 29.5.82 n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte II, CCNL 17.7.79, che si riportano di seguito.

Per l'indennità d'anzianità dei lavoratori di cui alla presente Parte speciale maturata successivamente all'1.1.70, s'intende riportata la norma contenuta dall'art. 17, Disciplina speciale, Parte III del presente contratto.

Per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della qualifica di appartenenza alla categoria speciale e, in ogni caso, non prima dell'1.1.45 nelle province dell'Italia settentrionale e dell'1.4.46 nelle province dell'Italia centro meridionale e insulare, e fino al 31.12.69, l'indennità d'anzianità compete nelle seguenti misure:

1) per l'anzianità di servizio maturata anteriormente all'1.1.63:

- per ogni anno d'anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 4 anni compiuti: 15/30 della retribuzione mensile;
- per ogni anno d'anzianità di servizio da oltre 4 e fino a 12 anni compiuti: 20/30 della retribuzione mensile;
- per ogni anno d'anzianità di servizio oltre 12 anni compiuti: 25/30 della retribuzione mensile;

2) per l'anzianità di servizio maturata dall'1.1.63:

- per ogni anno d'anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 3 anni compiuti: 20/30 della retribuzione mensile;
- per ogni anno d'anzianità di servizio da oltre 3 e fino a 10 anni compiuti: 25/30 della retribuzione mensile;
- per ogni anno d'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 12simi.

La frazione di mese di almeno 15 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%.

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 e nonché l'indennità di contingenza.

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 1 anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo TFR.

Dichiarazione a verbale.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 C.C.,

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 TFR.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza all'1.4.73 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 £. 44.000, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 4.4.73 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'1.5.76 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 £. 44.000 di cui al comma 1 della presente norma transitoria nonché dalla somma di £. 30.000 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5.5.76 a titolo d'anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

Per i lavoratori in forza al 17.7.79 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 £. 44.000 e di £. 30.000 di cui ai 2 precedenti commi della presente norma transitoria nonché dalla somma di £. 120.000 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17.7.79 a titolo d'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 comma 2, art. 2120 C.C., convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la 13a mensilità è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Art. 7 - Clausola di rinvio.

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della Disciplina speciale, Parte III 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 III

Art. 1 - Soggetti destinatari della Disciplina speciale parte III.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i

requisiti stabiliti dalla legge 18.3.26 n. 562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Art. 2 - Passaggio del lavoratore dalla Disciplina speciale Parte I alla Disciplina speciale Parte III

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla Parte I alla Parte III, Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte I verrà computata per il 50% 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 d'anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 31, 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 I, 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 II alla Disciplina speciale Parte III

In caso di passaggio nella stessa azienda dalla Parte II alla Parte III, Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte II verrà computata per il 100% 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 d'anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 31, 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 II, 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 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 30.3.46 per il Nord e 23.5.46 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, l'indennità di contingenza e l'eventuale 3° elemento non subiranno riduzioni.

Art. 5 - Festività.

Agli effetti della legge 22.2.34 n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9, Disciplina generale, sezione III.

Agli effetti della legge 27.5.49 n. 260, della legge 5.3.77 n. 54 e del DPR 28.12.85 n. 792 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (festa del Lavoro);

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 d'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 comma 2 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, lavorano 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 coi giorni 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 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, previsti dal CCNL 13.9.94 e del 4.2.97, faranno parte, a decorrere dall'1.1.00, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2), art. 7, Disciplina generale, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella domenica di giugno e nella 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) E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale contrattuale settimanale, ovvero oltre l'orario normale contrattuale giornaliero concordato aziendalmente 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 2 ore giornaliere e 10 settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di 2 ore giornaliere e 8 settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, 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 32 ore annuali per ciascun lavoratore di produzione e di 36 ore annuali per ciascun lavoratore non in produzione. In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle RSU, nei tempi tecnici possibili e comunque entro 2 settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la Direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle RSU.

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, Disciplina generale.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Per i lavoratori ai quali si applica la Disciplina speciale, Parte III, si considera lavoro notturno quello compreso tra le ore 21 e le 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 5, Disciplina speciale, Parte III.

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 (1)	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	50%
f) straordinario festivo con riposo		

compensativo oltre le 8 ore (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	55%	50%
oltre le 8 ore (1)		

- (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 (\*).

- (\*) 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'1.4.84. Sino a tale data e per materie sopracitate valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte III, CCNL 17.7.79.

- 2) A decorrere dall'1.1.00 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) 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 le 8 ore	27,5%	25%
c) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (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 27,5% 25%  
oltre le 8 ore (1)

(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 6 mesi di attività.

E) Alle RSU saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte III, effettuate extra franchigia.

F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruite secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'art. 7, Disciplina generale, capitolo 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 2002, le parti procederanno a una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

Norma transitoria.

A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso l'INPS, le parti si danno atto che la Banca ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dall'1.1.00, salvo quanto previsto ai punti A) e B) del presente punto 2) relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.

Pertanto, in attesa di una positiva soluzione assunta dall'istituto medesimo, la comunicazione del lavoratore dovrà avvenire entro lo stesso mese della prestazione del lavoro straordinario e il conseguente pagamento dovrà essere effettuato nel periodo di paga successivo, secondo la normale prassi aziendale.

Nota a verbale.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro 1 mese dall'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega conferita dall'art. 17, comma 2, legge 5.2.99 n. 25, in materia di lavoro notturno al fine di concordare criteri di armonizzazione tra il CCNL e il decreto medesimo.

Dichiarazione comune.

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale 20.7.83 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e all'installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure e 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, e 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 d'anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20° anno d'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 a una maggiorazione retributiva in cifra fissa, fatto salvo quanto specificatamente previsto nella Norma transitoria 1 relativa agli addetti già in forza al 17.7.79, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

categorie	importi	importi
	in vigore fino al 31.12.00	in vigore dal 1.1.01
2	40.625	41.800
3	47.050	48.500
4	50.300	51.800
5	55.700	57.400
6	60.950	62.800
7	68.425	70.500
8	77.025	79.300
9	86.350	89.000

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 17.7.79.

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 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 III a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici d'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% degli scatti di cui alla 1a parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 3a categoria professionale alla 4a, i lavoratori di cui alla presente Parte III conservano gli aumenti periodici maturati che saranno raggugliati 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 al 17.7.79 già appartenenti alla presente Parte III.

I lavoratori di cui alla presente Parte III, già in forza al 17.7.79, proseguono nella maturazione dei 12 aumenti periodici d'anzianità. Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno raggugliati agli importi previsti nella tabella di cui al comma 1 del presente articolo. Per quelli maturati vale quanto previsto alle successive lett. a), b) e c)

a) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1.1.80 rimangono fissati, fino al 31.12.00, negli importi in atto al 31.12.98; a decorrere dall'1.1.01 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

categorie incrementi unitari  
dal 1.1.01

2	1.175
3	1.450
4	1.500
5	1.700
6	1.850
7	2.075
8	2.275
9	2.650

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo l'1.1.80 fino al:

- 31.12.83 dai lavoratori inquadrati nella 9a categoria;
- 31.12.84 dai lavoratori inquadrati nella 8a categoria;
- 31.1.87 dai lavoratori inquadrati nella 7a, 6a e 5a categoria;
- 30.4.88 dai lavoratori inquadrati nella 4a categoria;
- 30.4.89 dai lavoratori inquadrati nella 3a categoria;
- 31.12.90 dai lavoratori inquadrati nella 2a categoria;

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto al 31.12.79.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lett. b) saranno raggugliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel comma 1 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'1.1.90;

- dall'1.1.90 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno d'età.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno d'età, contenute nei precedenti CCNL.

FIM-FIOM-UILM s'impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale e 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 a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio e dell'indennità di contingenza 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 l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore 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% 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 l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le OO.SS. interessate.

Dichiarazione a verbale.

E' 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 un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 1 giorno in più di ferie oltre le 4 settimane e i lavoratori che maturino un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni di più di ferie oltre le 4 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 a un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

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 RSU.

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, 1/12 del periodo feriale di cui al comma 1. 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 12simi 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 e in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie collettive, 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 nell'ipotesi prevista dall'art. 2 sarà considerata utile nella misura del 50% 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 1° anno d'anzianità di servizio, frazioni di ferie del 1° 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.

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 13a 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 d'inizio o di cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore, cui si applica la presente Parte speciale, non in prova, ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13esima mensilità quanti sono i mesi d'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 12simi 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 1° giorno d'assenza e inviare alla medesima entro 2 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 1° giorno d'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 dalla USL e nell'osservanza dell'art. 5, legge 20.5.70 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 1° giorno utile successivo al controllo presso la USL 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 all'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 2 anni dalla loro applicazione (vedere allegato 6: ". si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensione").

- 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 d'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, s'intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 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 o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un altro periodo, oltre a quelli previsti al comma 1 del presente punto 2), pari alla metà degli stessi periodi.

Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto,

definito comporta 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 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 3 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'1.10.99 il suddetto periodo di comporta prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporta breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e 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 TFR.

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 comma 6, art. 10, Disciplina speciale, Parte III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 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 6 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza d'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 d'aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 16 mesi continuativi.

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto o di aspettativa.

Dall'1.10.99 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 31.12.96 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 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.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge in materia.

Dall'1.1.00, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro e 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 d'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 3 e 4 del precedente punto 2), "Conservazione del posto" il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 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 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 3 del punto 2). "Conservazione del posto" e dei relativi trattamenti economici di cui al comma 1 del presente punto 3), "Trattamento economico", si deve tenere

conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 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'8a 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 e ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al comma 1 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 13.9.94.

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 (TFR, 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 e 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 6.8.75 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 III, soggetto all'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 d'infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Per l'eventuale periodo d'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'1.1.00, 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 e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente Parte III valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte III coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso d'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 I, nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la Disciplina speciale, Parte II nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% 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 1.9.94-31.12.94.

Nota a verbale.

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM concordano di adoperarsi comunemente al fine di ottenere l'estensione ai donatori di midollo osseo - con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse specifiche caratteristiche delle due fattispecie - delle norme di cui alla Disciplina in vigore per i donatori di sangue (legge 13.7.67 n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4.5.90 n. 107).

Art. 13 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e 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 10 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 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo d'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 d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 15, Disciplina speciale, Parte I, 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 dicooperazione 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 a 1 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 6 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 s'intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Nota a verbale.

UNIONMECCANICA s'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 ½	1 mese e 1/2	1 mese
oltre 5 e fino 10 anni	3 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi	1 mese e 1/2
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi e 1/2	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 un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo d'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 e il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

Il lavoratore di cui alla presente Parte speciale già in servizio all'1.7.37 manterrà 'ad personam' l'eventuale maggiore 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 3.4.26 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'1.7.37, venga a percepire, per l'indennità d'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 I, dell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50% agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la Disciplina speciale, Parte II, nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100% 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 TFR da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 C.C. e dalla legge 29.5.82 n. 297.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82, valgo le norme di cui all'art. 17, Disciplina speciale, Parte III, CCNL 17.7.79.

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 12simi. Le frazioni di mese 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 nonché l'indennità di contingenza.

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 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che il premio o 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 devono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal TFR 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 TFR avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo TFR.

Dichiarazione a verbale.



Le parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 C.C., 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 TFR.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norma transitoria.

Per i lavoratori in forza all'1.4.73 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 £. 44.000, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 4.4.73 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'1.5.76 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 £. 44.000 di cui al comma 1 della presente norma transitoria nonché dalla somma di £. 30.000 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5.5.76 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 17.7.79 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 £. 44.000 e di £. 30.000 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di £. 120.000 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17.7.79 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 comma 2, art. 2120 C.C., convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Art. 18 - Trasferte.

Al lavoratore di cui alla presente Parte III 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 III, 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 e infortunio, permessi, condizioni di miglior favore, vale quanto previsto ai punti V), VIII), XV) di cui all'art. 21, Disciplina speciale, Parte I, 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 allegare con le rispettive date di decorrenza.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

DISCIPLINA SPECIALE.

Parte IV

Art. 1 - Soggetti destinatari della Disciplina speciale Parte IV.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 13.5.85 n. 190 e dalla legge 18.3.26 n. 562 che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Commissione di studio.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM convengono di costituire entro gennaio 2000 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per UNIONMECCANICA e 6 per FIM-FIOM-UILM, 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 d'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 £. 40 milioni.

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 d'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 d'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 d'invalidità determinato in base alla tabella annessa al Testo unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124, in caso d'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 aziendalmente 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.

E' escluso da tale copertura assicurativa il rischio da responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa grave o dolo.

Al Quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza, legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendalmente 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 1.7.87.

Con pari decorrenza verrà erogata un'indennità di funzione di £. 100.000 lorde mensili per i Quadri di livello A e di £. 70.000 per i Quadri di livello B.

Con decorrenza 1.1.91 l'indennità di funzione di cui al precedente comma viene elevata rispettivamente a £. 135.000 lorde mensili per i Quadri di livello A e a £. 95.000 lorde mensili per i quadri di livello B.

La copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi di cui all'art. 4 avrà decorrenza 1.7.87.

La decorrenza della copertura del rischio di cui all'art. 3 e della conseguente polizza assicurativa è fissata dall'1.1.88.

TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI (\*)

(\*) Con decorrenza 17.7.79 ai lavoratori inquadrati nella 1a categoria

viene corrisposto un aumento delle retribuzioni lorde di £. 10.000 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 £. 70.000 lorde mensili a decorrere dall'1.1.85; l'elemento retributivo di cui sopra viene elevato a £. 115.000 lorde mensili a decorrere dall'1.1.91.

A decorrere dall'1.7.99 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.

Tenendo conto degli incrementi retributivi definiti dal Protocollo 7.7.99, i valori dei nuovi minimi tabellari sono quelli indicati nelle seguenti tabelle:

Tabella A

categorie	minimi retributivi mensili in vigore dal 1.7.99	parametri
1	1.711.500	100
2	1.839.000	107
3	1.977.000	116
4	2.048.000	120
5	2.166.000	127
6	2.280.000	133
7	2.441.500	143
8	2.627.000	153
9	2.831.000	165

Tabella B

categorie	minimi retributivi mensili in vigore dal 1.4.00	parametri
1	1.737.500	100
2	1.870.000	108
3	2.013.500	116
4	2.086.000	120
5	2.208.000	127
6	2.326.500	134
7	2.492.500	143
8	2.684.000	154
9	2.895.500	167

TABELLA DELL'EX INDENNITA' DI CONTINGENZA  
(valori conglobati nei minimi delle tabelle A e B).

categorie	valori mensili
1	989.624
2	994.935

3	998.848
4	1.002.227
5	1.008.475
6	1.013.015
7	1.019.807
8	1.027.341
9	1.036.651

Premessa al CCNL 6 febbraio 1997:

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM si danno reciprocamente atto che la seguente Disciplina dell'apprendistato dà concreta attuazione a quanto concordato nella Nota di intenti di cui al contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 13.9.94 e trova fondamento in quanto definito dall'Accordo sul lavoro 24.9.96, recepito dalla legge 24.6.97 n. 196 e che il presupposto necessario per l'avvio di tale nuova Disciplina è costituito dalla definizione di un quadro normativo che garantisca il finanziamento degli oneri relativi all'attività di formazione.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO  
NELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA E INSTALLAZIONE IMPIANTI

Roma, 7 luglio 1999

Premessa.

In applicazione di quanto stabilito nelle dichiarazioni a verbale all'art. 1 del contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nella piccola e media industria metalmeccanica e installazione di impianti 6.2.97 e al punto 1 del Verbale di accordo 30.7.97,

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM

hanno proceduto all'armonizzazione tra le norme in materia di apprendistato contenute nel CCNL citato e l'art. 16, legge 24.6.97 n. 196, in considerazione dei chiarimenti forniti dalla circolare del Ministero del lavoro 2.12.97 n. 126.

Preso atto che la circolare sopracitata chiarisce quali delle "rilevanti modificazioni alla disciplina dell'apprendistato", apportate dalla legge, "sono applicabili fin dalla entrata in vigore della legge stessa"; e in particolare, preso atto che, relativamente al campo di applicazione della legge, la circolare evidenzia una profonda innovazione "nel carattere generale della funzione dell'apprendistato allo scopo di consentire l'assunzione in qualità di apprendisti dei giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale anche omogenei rispetto all'attività da svolgere", le parti hanno concordato quanto segue.

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 3 livelli in funzione del loro contenuto professionale:

- il 1° livello comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative alla 3a categoria, di cui all'art. 6, Disciplina generale, CCNL 13.9.94;
- il 2° livello comprende le professionalità definite dalle

- declaratorie relative alla 4a categoria di cui al medesimo articolo;
- il 3° 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. 6.

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 d'età non inferiore ai 16 anni, salvo la deroga prevista dal comma 6, art. 16, legge 24.6.97 n. 196 e non superiore ai 24 ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081 del 20.7.93 e successive modificazioni. I limiti d'età sono elevati di 2 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 contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Dichiarazioni a verbale.

1. La presente disciplina dell'apprendistato decorre dall'1.9.97 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 s'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 1° livello di professionalità;
- 48 mesi per il 2° 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 1° livello di professionalità;
- 30 mesi per il 2° 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 3° 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 a 1 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. Nell'impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile e 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 d'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 RSU 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 CCNL, 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 CCNL, 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, e 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 art. 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 31.3.95, 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 3 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 21.12.78 n. 845 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 d'insegnamento;
- disporre di un'idonea e aggiornata attrezzatura tecnico- didattica in relazione alla specificità degli interventi formativi previsti.

Le strutture formative aziendali di cui alla lett. a) devono possedere i requisiti previsti dalla legge 21.12.78 n. 845 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 31.12.00. Dopo tale data troverà applicazione quanto previsto per le suddette Commissioni, ferma restando la validità della formazione già effettuata o 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 CCNL, 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 I 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 III. 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 d'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.

Art. 9 - Ferie.

A norma dell'art. 14, legge 19.1.55 n. 25, gli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti d'età superiore ai 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte I e III.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato 1/12 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 12simi 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 1° livello di professionalità e per i primi 30 mesi del 2° e 3° livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare conglobato e all'EDR di cui al Protocollo 31.7.92 del lavoratore inquadrato nella 3a categoria.

Per i restanti mesi previsti per il 2° e per il 3° 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 non in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore

	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
durata							
1° liv. di prof.tà (30 mesi)	67% (*)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)		
2° liv. di prof.tà (48 mesi)	67% (*)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)	95% (**)	95% (**)

(\*) Riferite alla 3a categoria.

(\*\*) Riferite alla 4a 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.

	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
durata							
1° liv. di prof.tà (30 mesi)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)	90% (*)		
2° liv. di prof.tà (48 mesi)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)	95% (*)	95% (**)	95% (**)

(\*) Riferite alla 3a categoria.

(\*\*) Riferite alla 4a 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.

	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	4° anno
durata							
1° liv. di prof.tà (24 mesi)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)			
2° liv. di prof.tà (30 mesi)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)	95% (*)		
3° liv. di prof.tà (48 mesi)	72% (*)	77% (*)	82% (*)	90% (*)	95% (*)	95% (**)	95% (**)

(\*) Riferite alla 3a categoria.

(\*\*) Riferite alla 4a categoria.

Art. 11 - Gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica o 13a mensilità, ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della gratifica natalizia o 13a 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 artt. 14 e 15, Disciplina speciale, Parte I.

Art. 13 - Attribuzione della qualifica professionale.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro 1 mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova d'idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - s'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 s'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 CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

Art. 14 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto forma parte integrante del CCNL 7.7.99, di cui segue le sorti.

ALLEGATI

Allegato 1

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Le parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del CCNL 4.4.73 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 e 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 CCNL 19.12.69, sarà applicata la normativa contenuta nella Disciplina speciale, Parte I;
- che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla normativa sulle categorie speciali contenuta nell'art. 17, Parte II, CCNL 19.12.69 sarà applicata la normativa contenuta nella Disciplina speciale, Parte II;

- che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla Parte Impiegati, CCNL 19.12.69, sarà applicata la normativa contenuta nella Disciplina speciale, Parte III, ad esclusione dei lavoratori di cui all'art. 17 sopra citato.

Allegato 2

#### CATEGORIE SPECIALI

Addì 28 novembre 1973 in Roma, tra

- ANIMEM-CONFAPI - Associazione nazionale industriali metalmeccanici minori;
- FIOM-CGIL, FIM-CISL, UILM-UIL, riunite nella Federazione lavoratori metalmeccanici, è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte II, Disciplina speciale, CCNL 4.4.73 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18.3.26 n. 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte I, 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 I, CCNL 4.4.73;
- b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte I, CCNL 4.4.73 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in 2 categorie.

Appartengono alla 1a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere d'iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lett. a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa:

- appartengono alla 1a 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 2a categoria: il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 1974.

Norme transitorie.

- La Disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nell'art. 17, Disciplina speciale, Parte II, per gli appartenenti alla categoria speciale del CCNL 19.12.69.
- I lavoratori che, al 31.12.73 risultino classificati come intermedi del 2° gruppo in base al CCNL 19.12.69, saranno inquadrati, in ogni caso,

nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato CCNL purché gli stessi provengano dalle categorie operai Os e Osp di cui al predetto CCNL 19.12.69.

#### Allegato 3

##### QUOTA CONTRIBUZIONE 'UNA TANTUM'.

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuarsi nel periodo dal 15.10.99 al 30.11.99, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM, UILM chiedono ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni medesime una quota associativa straordinaria di £. 35.000 da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di dicembre 1999 o alla 13a mensilità o gratifica natalizia 1999.

Le aziende distribuiranno con la prima busta paga utile e comunque entro il 20.11.99 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 30.11.99.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e tramite le Associazioni imprenditoriali, alle OO.SS. di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45111 - ABI 1005 CAB 3200, intestato a FIM-FIOM-UILM - Contratti Piccole e Medie Aziende - presso Banca Nazionale del Lavoro - via Bissolati, 2 - Roma.

#### 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 e attuati in violazione degli impegni, così come definiti dall'art. 1, 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'1.1.80 a tutti gli effetti, le £. 10.000 previste come la aliquota di riparametrazione dall'Accordo 17.7.79.

Tale operazione non comporta pertanto alcun ricalcolo, in relazione al periodo 17.7.79-31.12.79, delle erogazioni contrattuali calcolate in percentuale sui minimi, ivi compresi i minimi tabellari degli apprendisti,

anche nel caso in cui le aziende abbiano tenuto in sospeso la liquidazione delle maggiorazioni connesse all'aumento salariale previsto dall'accordo suddetto.

Allegato 6

Lettera ANIMeM-CONFAPI alla FLM

Spett.le FLM

In riferimento all'art. 15, Disciplina speciale, Parte I e all'art. 12, Disciplina speciale, Parte III, visite di controllo, punto c) comma 2, 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 3° elemento retributivo previsto al punto b) del paragrafo 3) della Premessa, FLM precisa che si tratta di un'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 RSU

In Roma, il 13 settembre 1994

Tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle RSU nelle aziende aderenti a UNIONMECCANICA, che disciplina la materia relativa alle RSU, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti sociali il 23.7.93.

A - Modalità di costituzione e di funzionamento.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione.

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa di FIM-FIOM-UILM.

Hanno potere d'iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, Parte II, Protocollo 23.7.93, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente CCNL.

L'iniziativa di cui al comma 1 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 RSU e dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato,

Norma transitoria.

Entro il 30.6.95 nelle unità produttive con un organico superiore a 15 dipendenti ove siano costituite RSA ex art. 34, CCNL 19.12.90 o ex art. 19, legge 20.5.70 n. 300 si procederà alla loro sostituzione mediante l'elezione delle RSU come regolamentato dal presente accordo.

## 2. Composizione.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL; 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 C.C., nei casi d'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 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B, il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la RSU 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 RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, legge 20.5.70 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 RSA (per la sola parte eccedente quanto previsto dal CCNL 19.12.90), diritti, permessi e libertà sindacali.

Sono fatti salvi in favore delle OO.SS. stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge 20.5.70 n. 300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20.5.70 n. 300.

#### 5. Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure e modalità e nei limiti stabiliti dal presente CCNL.

#### 6. Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per 3 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 e 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 CCNL, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

#### 7. Revoca della rappresentanza sindacale unitaria.

La RSU 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 OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla Disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

B - Disciplina della elezione della rappresentanza sindacale unitaria.

1. Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali di cui alla lett. A, "Modalità di costituzione e di funzionamento", congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25, legge 20.5.70 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 s'intende fissata alle ore 24 del 15° giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 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 OO.SS. 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 RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:
  - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente CCNL;
  - 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 e 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 all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavora

tore 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 RSU.

#### 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 8 giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

#### 8. Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

#### 9. Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

#### 10. Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà

estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno 2 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 a 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, legge 20.5.70 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 2 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 RSU", 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 RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per 3 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 2/3 dei componenti della RSU, 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 RSU previsto nel comma 1, punto 2, "Composizione", lett. 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 all'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 dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 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 r.r., nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Direzione aziendale e all'Associazione Piccole e Medie Industrie (API) 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 OO.SS., 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 RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale e alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS. 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 e ai componenti il Comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro. In via eccezionale, previa richiesta delle OO.SS., potranno utilizzare permessi sindacali retribuiti di spettanza delle organizzazioni stesse.

#### Dichiarazione delle parti.

Nelle aziende con un organico complessivo inferiore a 16 dipendenti, ove all'1.9.94 sia presente la RSA continueranno ad applicarsi le normative contrattuali in materia previste dal CCNL 19.12.90.

Allegato 10

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI  
(Lettera di FIM-FIOM-UILM a UNIONMECCANICA)

Spett.le

UNIONMECCANICA-CONFAPI

Via della Colonna Antonina, 52, 00186 ROMA

Roma, 13 settembre 199.

In merito a quanto previsto dall'art. 35, Disciplina generale, CCNL 13.9.94 - 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 CCNL 13.9.94 convengono tra di loro di trasferire il 50% delle ore di loro competenza alle RSU;
- 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 1/3 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 comma 2, il monte ore sarà trasferito alle RSU per la loro attività salvo diversa indicazione di FIM-FIOM-UILM

FIM-FIOM-UILM NAZIONALI

Allegato 11

1. Protocollo costituzione Fondo nazionale di previdenza complementare.
2. Verbale di accordo 4.2.97.
3. Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale pensione dei lavoratori delle piccole e medie aziende.
4. Scheda informativa.

FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI  
DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE

1. Protocollo costituzione Fondo nazionale di previdenza complementare.

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di costituire forme di previdenza volontaria complementare che consentano di cogliere da un lato le esigenze delle imprese di contenere gli oneri previdenziali entro limiti di compatibilità e competitività e dall'altro le attese di tutela previdenziale dei lavoratori.

A tal fine le parti, in presenza di un non aggravamento degli oneri previdenziali pubblici, considerano presupposto necessario la sostanziale modifica del D.lgs. n. 21.4.93 n. 124 che, allo stato attuale, rende inattuabile un sistema di previdenza privata adeguato alle esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le parti stipulanti dovranno definire gli aspetti costitutivi e funzionali del Fondo medesimo prevedendo un sistema a capitalizzazione individuale a contribuzione definita nonché le clausole attraverso le quali si possa verificare nel tempo la persistenza dei presupposti costitutivi del Fondo.

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, ad avvenuta modifica del D.lgs. 21.4.93

n. 124, accerteranno in apposito incontro se le intervenute modifiche siano idonee e sufficienti per l'avvio del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo, il finanziamento del medesimo avverrà mediante una quota di TFR maturando pari al 18%. Ulteriori finanziamenti del Fondo potranno essere oggetto di successive negoziazioni di carattere collettivo. L'eventuale definizione di altre fonti dovrà tenere conto, sotto il profilo degli oneri per le aziende, di tutti gli elementi in quel momento in discussione.

Gli organi di amministrazione e controllo del Fondo adotteranno sin dal momento della loro costituzione i criteri della pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

In considerazione dell'impegno contrattuale sottoscritto e senza pregiudicare i lavori di preparazione del Fondo di previdenza categoriale, la cui titolarità è di UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, UNIONMECCANICA interverrà nei confronti di CONFAPI per proporre un rapporto collaborativo con CGIL-CISL-UIL finalizzato ad un sistema di previdenza complementare che possa vedere riuniti, nel rispetto delle autonome scelte e delle specificità, i sistemi di previdenza pertinenti alle diverse categorie.

Le parti concordano di dare inizio ai lavori preparatori di cui al precedente punto 6 a partire dall'1.3.95.

## 2. Verbale di accordo 4 febbraio 1997.

In data 4 febbraio 1997 alla presenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, on. prof. Tiziano Treu, .....

... omissis ...

UNIONMECCANICA-CONFAPI rappresentata dal Segretario generale dr. Giuseppe Florio

e

- FIOM-CGIL rappresentata dal Segretario generale, dr. Claudio Sabattini, .....

... omissis ...

- FIM-CISL rappresentata dal Segretario generale dr. Gianni Italia, ...

... omissis ...

- UILM-UIL rappresentata dal Segretario generale dr. Luigi Angeletti, .....

... omissis ...

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'Accordo 23.7.93 e il punto 3 della premessa del CCNL UNIONMECCANICA, si ribadisce specificamente la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Le parti convengono che il rinnovo della parte economica del CCNL della categoria metalmeccanica e installazione di impianti, avvenga secondo i seguenti punti:

... omissis ...

5. Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., concordano che a decorrere dall'1.1.98 la gratifica natalizia ovvero la 13a mensilità sono escluse dalla base di calcolo del TFR.



Tale intesa sarà sostituita da quanto le parti pattuiranno nel prossimo rinnovo del CCNL.

Ferma restando la misura di utilizzo del TFR definita nel Protocollo allegato al CCNL 13.9.94 relativo alla Previdenza complementare di categoria, a decorrere dall'1.7.98 le aziende contribuiranno al finanziamento del Fondo nazionale di previdenza nella misura dell'1% ragguagliato al valore cumulato di minimi, contingenza, EDR, indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo per l'8a e la 9a categoria. Tale contributo sarà dovuto a favore dei lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione al Fondo medesimo e che contribuiscano in pari misura.

3. Accordo per l'istituzione del Fondo nazionale pensione dei lavoratori delle piccole e medie aziende.

In Roma, il 19 maggio 1997

tra

UNIONMECCANICA-CONFAPI

e

FIM-FIOM-UILM

- vista la legge 8.8.95 n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari;
- in conformità a quanto previsto dal CCNL 13.9.94 e dall'Accordo 4.2.97

si concorda

di istituire il Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie aziende - FONDAPI al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema obbligatorio.

Le parti inoltre, nel realizzare l'obiettivo indicato, assumono quali criteri-guida il principio democratico nello schema organizzativo del Fondo, la trasparenza e la governabilità nei rapporti con i lavoratori iscritti e nella gestione delle risorse e concordano infine di destinare alla previdenza complementare dei lavoratori, fino al prossimo rinnovo del CCNL, una contribuzione così come previsto nel successivo punto 10.

1. Costituzione del Fondo pensione.

FONDAPI è costituito ai sensi dell'art. 12 e ss. C.C. e del D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Destinatari.

Sono destinatari di FONDAPI tutti i lavoratori dipendenti a cui si applicano i CCNL i cui firmatari sono FIM-FIOM-UILM e UNIONMECCANICA-CONFAPI.

Possono altresì essere destinatari di FONDAPI:

- a) i lavoratori dei settori e dei raggruppamenti che applicano CCNL stipulati dalle Federazioni e dalle Unioni di Categoria rispettivamente aderenti a CGIL-CISL-UIL e a CONFAPI;
- b) i lavoratori dipendenti da aziende comunque aderenti alle associazioni territoriali e nazionali di CONFAPI.

Nei confronti di tali lavoratori ed imprese si applicano le contribuzioni percentuali previste nei rispettivi CCNL con la condizione prescrittiva che siano almeno pari a quelle del CCNL dei lavoratori metalmeccanici.

### 3. Soci.

Sono soci di FONDAPI:

- a) i lavoratori dipendenti non in prova (se non già soci di FONDAPI) destinatari della forma pensionistica complementare così come richiamati al punto 2, che hanno aderito volontariamente a FONDAPI;
- b) i lavoratori pensionati con prestazioni erogate da FONDAPI, secondo quanto previsto dallo Statuto;
- c) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori soci di FONDAPI.

L'associazione a FONDAPI dei lavoratori dei settori come precedentemente definiti al comma 2 del punto 2, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente concordata, per ciascun settore, tra le suddette OO.SS. dei lavoratori e le rispettive organizzazioni imprenditoriali di settore che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione.

Le adesioni a FONDAPI, di cui al comma precedente, devono essere autorizzate dal Consiglio d'amministrazione e comportano la piena accettazione dello Statuto.

Possono inoltre essere soci di FONDAPI, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento d'azienda operato ai sensi dell'art. 47, legge n. 428/90 abbiano perso i requisiti di cui alla lett. a), comma 1 del presente punto, sempre che nell'azienda non operi analogo Fondo pensione.

### 4. Organi del Fondo.

Sono organi di FONDAPI:

- l'Assemblea dei delegati;
- il Consiglio d'amministrazione;
- Il Presidente e il Vice Presidente;
- il Collegio dei Revisori contabili;

### 5. Assemblea dei delegati.

L'Assemblea dei delegati è costituita da un massimo di 60 delegati dei quali il 50% designato dalle imprese e il 50% eletto dai lavoratori iscritti a FONDAPI secondo le modalità stabilite nel Regolamento elettorale definito dalle fonti istitutive e allegato allo Statuto.

Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento del numero di almeno 5.000 adesioni a FONDAPI.

### 6. Il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio d'amministrazione è composto da 12 membri dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, 6 designati in rappresentanza delle imprese e 6 eletti in rappresentanza dei lavoratori iscritti a FONDAPI.

I componenti del Consiglio d'amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità prescritti dai decreti attuativi della legge.

Il Consiglio d'amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente e alternativamente tra i membri del Consiglio rappresentanti le imprese e i membri del Consiglio rappresentanti i lavoratori iscritti a FONDAPI.

#### 7. Collegio dei Revisori.

Il Collegio dei Revisori è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, per metà eletti dall'Assemblea dei delegati in rappresentanza delle imprese e, per l'altra metà, in rappresentanza dei lavoratori iscritti a FONDAPI.

I componenti del Collegio dei Revisori devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità prescritti dai decreti attuativi della legge.

Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente il quale deve appartenere alla rappresentanza sociale che non ha espresso il Presidente del Fondo.

#### 8. Consulta delle Organizzazioni Fondative.

La Consulta delle Organizzazioni Fondative paritetica è costituita da 6 rappresentanti per ciascuna delle parti istitutive del Fondo.

Farà parte della Consulta 1 rappresentante per ogni organizzazione dei lavoratori e delle imprese destinatari della forma pensionistica come definiti al punto 2 del presente accordo.

Fermo restando il principio della pariteticità al fine di garantire un'adequata rappresentanza delle OO.SS. aderenti, il numero dei componenti può essere variato dalle fonti istitutive.

La Consulta, al fine di contribuire al buon andamento di FONDAPI e di mantenere il collegamento tra FONDAPI e le parti stipulanti il CCNL istitutivo del Fondo, esprime il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione del CCNL (o accordi) istitutivi di FONDAPI, per le materie relative all'adesione a FONDAPI stesso;
- indirizzi generali di gestione del Fondo;
- individuazione dei criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti;
- i criteri per la scelta dei gestori, della banca depositaria e dei gestori dei servizi;
- modifiche statutarie.

Il parere deve essere fornito entro 10 giorni dalla richiesta ovvero nel più ampio termine indicato dal Consiglio d'amministrazione.

Il parere della Consulta è espresso a maggioranza con l'indicazione dell'eventuale parere di minoranza.

#### 9. Impiego delle risorse.

Le risorse finanziarie di FONDAPI sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione a soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6, D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.

In coerenza con quanto previsto dal Decreto del Ministero del Tesoro lo Statuto indicherà i criteri generali in materia di ripartizione del rischio e d'impiego delle risorse nella scelta degli investimenti.

Le convenzioni di gestione oltre alle linee di indirizzo dell'attività conterranno le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché termini e modalità della facoltà di recesso dalle convenzioni medesime.

Gli investimenti potranno riguardare una o più tipologie di soggetti gestori e dovranno essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze che derivano dall'utilizzo del TFR.

Nella fase di avvio, il Fondo opererà al fine di realizzare un rendimento comune per tutti i lavoratori aderenti.

#### 10. Contribuzione.

La contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure definite dal CCNL 13.9.94 e dall'Accordo 4.2.97.

Per i lavoratori di 1a occupazione, successiva al 28.4.93, ferma restando l'adesione volontaria a FONDAPI, è prevista nel caso in cui siano dipendenti da imprese con un numero di dipendenti superiore a 25, l'integrale destinazione del TFR al Fondo pensione, ferma restando la volontarietà dell'adesione; e, nel caso in cui siano dipendenti da imprese con un numero di dipendenti non superiore a 25, fino al 26.8.99 l'1,24% della retribuzione assunta come base per il calcolo del TFR e successivamente al 26.8.99, l'integrale destinazione del TFR al Fondo pensione.

Fermo restando il contributo a carico dell'impresa così come definito al comma 1, il lavoratore all'atto dell'adesione può optare per una quota a suo carico equivalente al TFR destinato al Fondo; i lavoratori di 1a occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Eventuali contributi più elevati rispetto a quelli stabiliti nel presente accordo saranno consentiti nell'ambito delle normative previste dai CCNL.

Nei casi di inadempienza contrattuale sia in termini di totale, parziale o ritardata contribuzione a FONDAPI, da parte delle imprese, queste saranno tenute:

1. al versamento delle quote non corrisposte;
2. al riconoscimento dei mancati rendimenti derivanti da tali inadempienze, come certificato da FONDAPI;
3. al versamento degli interessi legali dovuti per legge che restano di competenza di FONDAPI.

#### 11. Adesione e permanenza nel Fondo.

I lavoratori aderiscono a FONDAPI per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e dal Regolamento attuativo.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge.

A seguito dell'adesione, il lavoratore e l'impresa dalla quale dipende, assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dagli accordi vigenti.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di socio e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore.

## 12. Cessazione dell'obbligo di contribuzione.

La contribuzione a FONDAPI, a carico sia del lavoratore che dell'impresa, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro Fondo, l'obbligo contributivo decade non prima di 5 anni a far data dall'iscrizione a FONDAPI.

Si conviene di regolamentare l'eventuale cessazione dell'obbligo di versare i contributi, richiesta unilateralmente dal lavoratore, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo.

La cessazione della contribuzione dovrà essere preceduta da un periodo di preavviso e comporterà la liquidazione del capitale maturato e dei relativi rendimenti solo al raggiungimento dei requisiti temporali previsti dallo Statuto e dal Regolamento e in conformità a quanto disposto dalla Legge.

## 13. Prestazioni.

Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore socio ha diritto a richiedere a FONDAPI la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo effettuato almeno 10 anni di versamenti contributivi effettivi a FONDAPI.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo effettuato almeno 15 anni di versamenti contributivi effettivi a FONDAPI.

La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori soci la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro Fondo pensione complementare, computando anche il numero delle annualità di contribuzione versate al Fondo di provenienza.

Il lavoratore socio, avente diritto, può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

FONDAPI provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.

In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo è esigibile a condizione che i lavoratori soci si trovino nella situazione di poter fruire effettivamente delle corrispondenti prestazioni previste dal sistema obbligatorio.

Il lavoratore socio che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche può riscattare la propria posizione individuale maturata presso FONDAPI.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro 6 mesi dalla richiesta del riscatto.

Qualora non opti per il riscatto, il lavoratore resta iscritto a FONDAPI alle condizioni e con le modalità previste dal Regolamento attuativo.

Agli iscritti che provengano da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di vecchi iscritti agli effetti di legge, non si applicano le norme di questo accordo conseguenti il D.lgs. n. 124/93 e sue successive modificazioni.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso come sopra definiti e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

In caso di morte del lavoratore socio prima del pensionamento per vecchiaia beneficiari delle prestazioni pensionistiche sono i soggetti indicati dalle disposizioni di legge vigenti 'pro tempore'.

L'iscritto per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi derivanti da quote di TFR, può chiedere un'anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di TFR versato a FONDAPI.

Il Consiglio d'amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo delle anticipazioni annualmente consentite in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

FONDAPI non può concedere o assumere prestiti.

#### 14. Trasferimenti.

L'iscritto nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione a FONDAPI prima del pensionamento deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- a) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione cui l'Associato acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;
- b) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto.

La richiesta di trasferimento di cui alla lett. a) può avvenire in concomitanza con gli eventi previsti mentre la richiesta di trasferimento di cui alla lett. b) non può avvenire prima che siano trascorsi 5 anni di permanenza nel Fondo.

Le modalità e i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nel Regolamento. Gli adempimenti relativi a carico di FONDAPI sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno della comunicazione.

#### 15. Spese per la costituzione e la gestione del Fondo.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà, con le modalità che verranno definite, al versamento per ciascun lavoratore aderente di un importo equivalente di £. 12.000 a carico dell'azienda e di £. 10.000 a carico del lavoratore.

Annualmente il Consiglio d'amministrazione sottopone alla ratifica dell'Assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti tra lavoratori e imprese, da destinare al finanziamento delle attività del Fondo.

La determinazione dei suddetti importi sarà calcolata in percentuale nell'ambito delle quote stabilite ai fini della contribuzione di cui al

precedente punto 10.

#### 16. Norme generali.

Ferma restando la validità di eventuali accordi aziendali preesistenti alla data del presente accordo che dispongano diversamente, non è consentita l'adesione al Fondo da parte di quei lavoratori che abbiano volontariamente aderito a forme di previdenza complementare concordate a livello di contrattazione collettiva decentrata e che prevedano contribuzioni complessivamente non inferiori a quelle stabilite dal presente accordo.

#### 17. Fase transitoria.

Le parti s'impegnano a predisporre, entro il 30.6.97 lo Statuto e il Regolamento di attuazione del Fondo.

All'atto dell'avvio della procedura di costituzione del Fondo le parti designeranno i componenti del Consiglio d'amministrazione interinale e del Collegio dei Revisori contabili interinale che resteranno in carica fino a quando la 1a Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo non abbia proceduto alla elezione del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei Revisori contabili.

Il Consiglio d'amministrazione interinale è composto da 12 membri, di cui 6 in rappresentanza delle imprese e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Collegio dei Revisori contabili interinale è composto da 4 membri di cui 2 in rappresentanza delle imprese e 2 in rappresentanza dei lavoratori.

Il Consiglio d'amministrazione interinale dovrà attuare tutti gli adempimenti necessari ed espletare tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo.

Spetta al Consiglio d'amministrazione interinale, nel rispetto di quanto previsto dal punto 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della 1a Assemblea.

Durante tale fase transitoria il Consiglio d'amministrazione interinale gestirà l'attività di promozione del Fondo utilizzando allo scopo le quote per la copertura delle spese di costituzione e di avvio del Fondo, previste nella misura di £ 2.000 per ciascun lavoratore avente diritto all'adesione al Fondo e che saranno versate dalle aziende entro il mese successivo alla nomina del Consiglio d'amministrazione interinale.

Entro il mese di marzo 1998 le parti firmatarie del presente accordo procederanno ad un esame della situazione relativamente ai costi di costituzione ed avvio, e in quella sede valuteranno le opportune decisioni da prendere.

Il Consiglio d'amministrazione interinale, dopo aver acquisito informazioni da parte dei competenti organi di vigilanza, definirà le modalità di adesione al Fondo che saranno considerate adesioni condizionate al rilascio dell'autorizzazione da parte delle autorità competenti.

#### 4. Scheda informativa.

SCHEDA INFORMATIVA PER I POTENZIALI ADERENTI AL FONDO PENSIONE FONDAPI

Sede legale: Roma - via della Colonna Antonina, 52

redatta ai sensi dell'art. 3, comma 2, Decreto del Ministero del lavoro e

della previdenza sociale n. 211 del 14.1.97 e del D.lgs. 21.4.93 n. 124, approvato dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con delibera del 2.12.98 e con delibera del 9.3.00.

FONDAPI ha avviato la procedura per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

La presente scheda informativa, la cui diffusione ai fini della raccolta delle adesioni è stata consentita dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione in data 2.12.98 e 9.3.00, fornisce un quadro sintetico dei dati e delle norme concernenti il Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie aziende, denominato FONDAPI.

Il Consiglio d'amministrazione di FONDAPI si assume la responsabilità della completezza e veridicità dei dati e delle notizie in essa contenuti.

L'adesione del lavoratore a FONDAPI deve essere preceduta dalla consegna e presa visione della presente scheda.

#### 1. DATI RELATIVI AL FONDO PENSIONE FONDAPI

FONDAPI è il Fondo Nazionale Pensione Complementare a capitalizzazione individuale per i lavoratori dipendenti delle piccole e medie aziende, costituito in forma di associazione il 2.4.98, in attuazione dell'Accordo 20.1.98 tra le fonti istitutive UNIONMECCANICA, UNIONALIMENTARI, UNIONCHIMICA, UNIONTESSILE, UNIGEC e FIOM-FIM-UILM, FLAI-FAT-UILA, FILCEA-FLERICA-UILCER, FILTA-FILTEA-UILTA, SLC-FISTeL-UILSIC.

Scopo di FONDAPI è garantire ai lavoratori associati prestazioni pensionistiche complementari a quelle erogate dal sistema obbligatorio pubblico.

Destinatari.

L'adesione a FONDAPI è volontaria; i destinatari sono:

- a) i lavoratori dipendenti non in prova a cui si applicano i contratti collettivi di lavoro i cui firmatari sono le parti istitutive del Fondo sopra citate;
- b) i dipendenti delle associazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie degli accordi sopra citati;
- c) i dipendenti delle OO.SS. dei datori di lavoro, firmatari degli accordi e le loro organizzazioni a livello territoriale e nazionale.

Associati.

I destinatari che hanno aderito, i loro datori di lavoro e i lavoratori pensionati con prestazioni erogate da FONDAPI sono associati a FONDAPI.

Durata.

FONDAPI, fatte salve le ipotesi di scioglimento previste dallo Statuto, ha durata indeterminata.

Organi sociali.

il funzionamento di FONDAPI è affidato ad organi paritetici di origine elettiva: l'Assemblea dei delegati, il Consiglio d'amministrazione e il Collegio dei Revisori contabili. L'Assemblea dei delegati è costituita da 60 componenti, per metà eletti in rappresentanza dei lavoratori e per l'altra metà in rappresentanza delle imprese. Al raggiungimento di 100.000 adesioni il numero di delegati della successiva assemblea sarà elevato a 80 (40 e 40) dandone opportuna informazione agli iscritti.



L'elezione dei componenti in rappresentanza dei lavoratori avviene sulla base di liste presentate dalle OO.SS. stipulanti l'accordo istitutivo di FONDAPI o sottoscritte da almeno il 5% dei lavoratori associati distribuiti in non meno di 50 imprese presenti in almeno 6 Regioni.

L'elezione dei rappresentanti delle imprese avviene sulla base di liste presentate dalle organizzazioni imprenditoriali istitutive di FONDAPI.

Le elezioni per la 1a Assemblea di FONDAPI si svolgeranno al raggiungimento delle prime 5.000 adesioni. Il Consiglio d'amministrazione, eletto dall'Assemblea dei delegati, è costituito da 14 componenti, 7 in rappresentanza dei lavoratori e 7 delle imprese, Presidente e Vice Presidente compresi.

Il Collegio dei Revisori contabili, eletto dall'Assemblea dei delegati, è costituito da 4 componenti effettivi e 2 supplenti, pariteticamente in rappresentanza dei lavoratori e delle imprese.

## 2. REGIME E TIPOLOGIA DELLE PRESTAZIONI E CONDIZIONI DI ACCESSO

FONDAPI è un Fondo Pensione a contribuzione definita.

L'entità della prestazione pensionistica è commisurata ai contributi versati e ai rendimenti realizzati nella gestione delle risorse.

Il lavoratore associato al verificarsi delle condizioni stabilite dallo Statuto di FONDAPI ha diritto a richiedere l'erogazione delle prestazioni previste da FONDAPI e mantiene la condizione di associato.

### Prestazioni.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime obbligatorio, avendo maturato almeno 10 anni di associazione a FONDAPI.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione a FONDAPI.

In ogni caso il diritto alle prestazioni può essere esercitato a condizione che il lavoratore associato abbia cessato il rapporto di lavoro.

### Erogazioni.

FONDAPI provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.

Il lavoratore associato che abbia raggiunto il diritto alle prestazioni erogate da FONDAPI, può chiedere che gli venga liquidato in forma di capitale un importo massimo pari al 50% di quanto maturato sulla sua posizione.

### Anticipazioni.

Il lavoratore iscritto al Fondo da almeno 8 anni può conseguire un'anticipazione delle prestazioni, a valere anche sull'intera posizione individuale, per eventuali spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, per l'acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, per la realizzazione degli interventi di cui alle lett. a), b), c) e d), comma 1, art. 31, legge 5.8.78 n. 457, relativamente alla casa di abitazione documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3, legge 27.12.97 n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione nel Fondo secondo modalità stabilite dal Fondo stesso.

Non sono ammesse altre anticipazioni o riscatti diversi da quello di cui all'art. 10, comma 1, lett. c), D.lgs. 21.4.93 n. 124.

Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente comma sono considerati utili tutti i periodi

d'iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale.

### 3. AMMONTARE DELLE CONTRIBUTIONI E DELLE QUOTE DI ISCRIZIONE

Contributi.

La contribuzione a FONDAPI è stabilita nei CCNL e negli accordi sopra richiamati e comprende quote a carico del datore di lavoro e del lavoratore nonché quote del TFR maturate nell'anno.

Per ogni settore di riferimento la contribuzione a FONDAPI è stabilita come di seguito specificato.

#### SETTORE METALMECCANICO

Misura della contribuzione.

La tabella seguente riporta, per ogni forma di contribuzione, la misura del contributo e la retribuzione di riferimento sulla quale il contributo stesso viene calcolato (CCNL 7.7.99 stipulato tra UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM).

	contributo a carico dell'azienda	contributo a carico del lavoratore	trattamento fine rapporto
misura del contributo	1,20%	1,20%	2,76%
retribuzione di riferimento	retribuzione FONDAPI	retribuzione FONDAPI	retribuzione TFR

N.B.:

- retribuzione FONDAPI = valore cumulato dei minimi nei quali è conglobata la contingenza + elemento distinto della retribuzione + indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo per l'8a e 9a categoria contrattuale;
- retribuzione TFR = retribuzione presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Misura della contribuzione per i lavoratori di 1a occupazione.

Per i lavoratori di 1a occupazione, assunti successivamente al 28.4.93, fermo restando la misura del contributo a carico dell'azienda e a loro carico riportata in tabella, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturato annualmente.

Contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

Ogni lavoratore potrà incrementare il contributo a suo carico fino alla misura complessiva del 2% della retribuzione TFR.

I lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29.4.93, iscritti a FONDAPI con contribuzione minima, potranno scegliere, entro il 31 ottobre di ogni anno, con decorrenza dal 1° gennaio successivo, di elevare il contributo a loro carico all'1,24% o, alternativamente, al 2%, da calcolarsi sulla retribuzione TFR.

Decorrenza della contribuzione.

I contributi decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello d'iscrizione e comunque dal mese successivo a quello in cui è stata

concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

Norma transitoria:

a) Addizionale contributiva a carico azienda.

La presente norma transitoria troverà applicazione solo per i lavoratori iscritti a FONDAPI entro il 31.5.00 o - se precedente - entro la data della autorizzazione all'esercizio dell'attività e che siano ancora in forza alla data di decorrenza dei versamenti a FONDAPI.

Le aziende verseranno a FONDAPI, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL 7.7.99 (v. tabella), un'addizionale dello 0,8% da calcolarsi sulla retribuzione FONDAPI per un numero di mesi sufficiente a recuperare il contributo a carico dell'azienda previsto dall'Accordo 28.1.99 per il periodo intercorrente dall'1.7.98 (o dalla data di assunzione, se successiva) e la data di decorrenza dei versamenti a FONDAPI.

b) Quota di trattamento di fine rapporto.

Limitatamente all'anno 2000, la quota del TFR da destinarsi a FONDAPI (2,76%), sarà maggiorata di 1,5 punti percentuali per ognuno dei mesi d'anzianità d'iscrizione maturata nel 1999, dedotto il mese in cui è avvenuta l'iscrizione.

#### SETTORE ALIMENTARE

Misura della contribuzione.

La tabella seguente riporta, per ogni forma di contribuzione, la misura del contributo e la retribuzione di riferimento sulla quale il contributo stesso viene calcolato (CCNL 9.2.96 stipulato tra UNIONALIMENTARI e FLAI-FAT-UILA).

	contributo a carico dell'azienda	contributo a carico dell'azienda	trattamento fine rapporto
misura del contributo retribuzione di riferimento	1,00% retribuzione TFR	1,00% retribuzione TFR	1,87% retribuzione TFR

N.B.:

- retribuzione TFR = retribuzione presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro;
- la contribuzione a carico dell'azienda e del lavoratore sarà versata anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia nell'ambito del periodo di comperto, infortunio e assenza obbligatoria per maternità.

Misura della contribuzione per i lavoratori di 1a occupazione.

Per i lavoratori di 1a occupazione, assunti successivamente al 28.4.93, fermo restando la misura del contributo a carico dell'azienda e a loro carico riportata in tabella, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturato annualmente.

Decorrenza della contribuzione.

I contributi decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello d'iscrizione e comunque dal mese successivo a quello in cui è stata concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

SETTORE CHIMICO E ACCORPATI, PLASTICA E GOMMA

Misura della contribuzione.

La tabella seguente riporta, per ogni forma di contribuzione, la misura del contributo e la retribuzione di riferimento sulla quale il contributo stesso viene calcolato (CCNL 14.5.94 e 4.4.96 stipulati tra UNIONCHIMICA e FILCEA-FLERICA-UILCER).

	contributo a carico dell'azienda	contributo a carico dell'azienda	trattamento fine rapporto
misura del contributo	1,06%	1,06%	2,28%
retribuzione di riferimento	retribuzione TFR	retribuzione TFR	retribuzione TFR

N.B.:

- retribuzione TFR = retribuzione presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro;
- per i primi 24 mesi di attività di FONDAPI il contributo a carico dell'azienda è elevato alla misura dell'1,08%.

Misura della contribuzione per i lavoratori di 1a occupazione..

Per i lavoratori di 1a occupazione, assunti successivamente al 28.4.93, fermo restando la misura del contributo a carico dell'azienda e a loro carico riportata in tabella, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturato annualmente.

Contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

Ogni lavoratore potrà incrementare il contributo a suo carico fino alla misura complessiva del 2% della retribuzione TFR.

Decorrenza della contribuzione.

I contributi decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello d'iscrizione e comunque dal mese successivo a quello in cui è stata concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

SETTORE TESSILE-ABBIGLIAMENTO, CALZATURE, PELLI, CUIOIO E SUCCEDANEI, OCCHIALI, GIOCATTOLI, PENNE E SPAZZOLE

Misura della contribuzione.

La tabella seguente riporta, per ogni forma di contribuzione, la misura del contributo e la retribuzione di riferimento sulla quale il contributo stesso viene calcolato (CCNL 18.7.95, 27.9.95, 22.9.97 e 2.6.99 tra UNIONTESSILE e FILTA-FILTEA-UILTA).

	contributo a carico dell'azienda	contributo a carico dell'azienda	trattamento fine rapporto
--	--	--	------------------------------

misura			
del contributo	1,00%	1,00%	2,00%
retribuzione	elemento	elemento	elemento
di riferimento	retributivo	retributivo	retributivo
	nazionale	nazionale	nazionale

N.B.:

- elemento retributivo nazionale = paga base + contingenza + elemento distinto della retribuzione (EDR).

Misura della contribuzione per i lavoratori di la occupazione.

Per i lavoratori di la occupazione, assunti successivamente al 28.4.93, fermo restando la misura del contributo a carico dell'azienda e a loro carico riportata in tabella, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturato annualmente.

Contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

Ogni lavoratore potrà incrementare il contributo a suo carico fino alla misura complessiva del 2% della retribuzione TFR.

Decorrenza della contribuzione.

I contributi decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello d'iscrizione e comunque dal mese successivo a quello in cui è stata concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

SETTORE CARTA, CARTONE E CARTOTECNICI, GRAFICO-EDITORIALE ED AFFINI

Misura della contribuzione.

La tabella seguente riporta, per ogni forma di contribuzione, la misura del contributo e la retribuzione di riferimento sulla quale il contributo stesso viene calcolato (CCNL 7.10.93 e 13.3.96 stipulati tra UNIGEC e SLC-FISTeL-UIISIC).

	contributo	contributo	trattamento
	a carico	a carico	fine rapporto
	dell'azienda	dell'azienda	
misura			
del contributo	1,00%	1,00%	2,00%
Retribuzione	retribuzione	retribuzione	retribuzione
di riferimento	TFR	TFR	TFR

N.B.:

- retribuzione TFR = retribuzione presa a base per il calcolo del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Misura della contribuzione per i lavoratori di la occupazione.

Per i lavoratori di la occupazione, assunti successivamente al 28.4.93, fermo restando la misura del contributo a carico dell'azienda e a loro carico riportata in tabella, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturato annualmente.

Contribuzione volontaria a carico del lavoratore.

Ogni lavoratore potrà incrementare il contributo a suo carico fino alla misura complessiva del 2% della retribuzione TFR.

Decorrenza della contribuzione.

I contributi decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello d'iscrizione e comunque dal mese successivo a quello in cui è stata concessa l'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

Quote di iscrizione.

All'atto dell'iscrizione, è previsto il versamento di una quota 'una tantum' fissata, per i primi 4 anni d'attività del Fondo, nella misura di £. 22.000 e ripartita per settori come segue:

SETTORI	AZIENDA	LAVORATORE	TOTALE
Metalmeccanico	12.000	10.000	22.000
Alimentare	11.000	11.000	22.000
Chimico e accorpati; Plastica-gomma	15.000	7.000	22.000
Tessile-abbigliamento; Calzature; Pelli, cuoio, sucedanei;	11.000	11.000	22.000
Occhiali, giocattoli, penne, spazzole			
Carta, cartone, cartotecnici; Grafico-editoriale ed affini	11.000	11.000	22.000

Entro l'1.1.03 la ripartizione della quota d'iscrizione tra aziende e lavoratori sarà stabilita dalle fonti istitutive in maniera uniforme per tutti i settori.

#### 4. TRASFERIMENTO E RISCATTO DELLA POSIZIONE

Trasferimenti.

1. Qualora il lavoratore associato perda i requisiti per la partecipazione a FONDAPI, può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale ad altro Fondo pensione. La richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti.

FONDAPI provvede, entro 6 mesi dalla richiesta, al trasferimento dell'intera posizione individuale.

2. Ancorché in costanza dei requisiti di partecipazione a FONDAPI, il lavoratore associato può richiedere il trasferimento ad altro Fondo, sulla base delle seguenti condizioni:

a) il trasferimento della posizione non potrà avere luogo durante i primi 5 anni di vita di FONDAPI e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni d'iscrizione a FONDAPI;

b) FONDAPI provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo, al trasferimento dell'intera posizione individuale.

Riscatto.

Il lavoratore associato, che al momento della perdita dei requisiti di partecipazione non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, ha diritto al riscatto. La liquidazione dell'importo

spettante avviene entro 6 mesi dalla richiesta.

In caso di morte del lavoratore prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico dell'iscritto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni del lavoratore, in assenza delle quali la posizione resta acquisita a FONDAPI.

## 5. CRITERI GENERALI DI IMPIEGO DELLE RISORSE

Gestione.

Le risorse finanziarie di FONDAPI sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con i soggetti gestori abilitati (banche, assicurazioni, società di intermediazione mobiliare, società di gestione di Fondi comuni d'investimento) con le modalità e i limiti previsti dalla normativa vigente.

I soggetti gestori e la banca depositaria saranno designati successivamente all'autorizzazione all'esercizio.

Per il 1° triennio verrà attuata una gestione idonea a produrre un unico tasso di rendimento per tutti i lavoratori aderenti (gestione monocomparto).

Successivamente il Consiglio d'amministrazione, sentito il parere del Comitato paritetico e previa modifica statutaria, potrà optare per una gestione che preveda differenziati profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze dei lavoratori associati (gestione multicomparto).

Per il passaggio della gestione monocomparto a quella multicomparto, ai lavoratori associati il Fondo fornirà adeguata e completa informazione sulle modalità e gli eventuali costi di trasferimento da un comparto all'altro e sulla scelta dei gestori.

## 6. REGIME DELLE SPESE

Per il suo funzionamento FONDAPI sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

Tra le principali voci di spesa, inerenti la gestione amministrativa di FONDAPI, sono ricomprese: sede, struttura organizzativa e beni strumentali; attività degli organi statutari; gestione amministrativa di FONDAPI e delle posizioni individuali; supporti per l'assunzione delle decisioni degli organi di FONDAPI, in materia di gestione; amministrativa e delle risorse; servizi della Banca depositaria; attività promozionale; spese legali.

Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa, FONDAPI provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo della quota d'iscrizione e di una parte dei contributi, denominata quota associativa il cui importo è stabilito dall'assemblea dei delegati su proposta del Consiglio di amministrazione.

Per i primi 2 esercizi la misura della quota associativa è pari a £. 40.000 di cui £. 20.000 a valere sui contributi del lavoratore associato e £. 20.000 su quelli a carico dell'azienda.

Tra le principali voci di spesa inerenti l'investimento delle risorse finanziarie si registrano le commissioni da corrispondere alle società incaricate della gestione degli investimenti.

Gli oneri derivanti dal l'investimento delle risorse finanziarie sono comunque addebitati al patrimonio di FONDAPI.

La misura delle commissioni dei gestori sarà resa nota allorché FONDAPI avrà stipulato i relativi contratti.

#### 7. INFORMATIVA

Risultanze dell'ultimo rendiconto di gestione.

Dopo l'approvazione del bilancio annuale da parte dell'Assemblea, FONDAPI invierà a ogni lavoratore associato l'estratto conto individuale nel quale saranno evidenziati i versamenti effettuati, suddivisi per quote derivanti dai contributi a carico del lavoratore, a carico dell'impresa e dal TFR con evidenziazione degli importi relativi alle spese di gestione, nonché i rendimenti ottenuti dall'impiego delle risorse secondo quanto disposto dal Decreto del Ministero del tesoro e dalle disposizioni da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione.

#### 8. FASE INIZIALE

In base all'atto costitutivo, fino all'elezione dei componenti l'Assemblea, FONDAPI è retto da un Consiglio d'amministrazione provvisorio, formato da 14 componenti di cui 7 in rappresentanza delle Unioni nazionali di categoria delle imprese e 7 in rappresentanza delle Federazioni nazionali dei sindacati dei lavoratori, costituenti.

Il Consiglio d'amministrazione ha facoltà di:

- a) disporre l'adeguamento dello Statuto di FONDAPI sulla base di eventuali indicazioni provenienti dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione e/o delle parti istitutive. Di tali eventuali modifiche statutarie il Consiglio d'amministrazione s'impegna a diffondere adeguate informazioni ai lavoratori. Qualora tali modifiche comportassero variazioni significative alle regole di funzionamento di FONDAPI il lavoratore associato ha facoltà di disdire la propria adesione entro 30 giorni dalla relativa comunicazione;
- b) indire le elezioni per l'insediamento della 1a Assemblea dei delegati secondo le procedure e le modalità stabilite dal Regolamento elettorale, non appena raggiunta l'adesione di 5.000 lavoratori associati;
- c) convocare l'Assemblea per le elezioni del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei Revisori dei Conti, come stabilito dallo Statuto.

Il Collegio dei Revisori contabili iniziale è composto da 2 membri indicati dalle parti istitutive, così come previsto dall'atto costitutivo di FONDAPI.

Il riconoscimento della personalità giuridica e l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di FONDAPI, ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 21.4.93 n. 124, verranno richiesti dal Consiglio d'amministrazione eletto non appena insediato.

L'effettiva operatività di FONDAPI è subordinata al rilascio dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività da parte della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Allegato 12

ACCORDO INTERCONFEDERALE

in materia di:

- formazione professionale,
- contratti di formazione e lavoro.

Roma, 31 marzo 1995,



tra

- Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria (CONFAPI), rappresentata dal Presidente Alessandro Cocirio, dal Vice Presidente Mario Jacober, assistiti dal Direttore generale Sandro Naccarelli, dal Responsabile delle relazioni industriali Giuseppe Florio, dal Responsabile dell'Ufficio formazione Armando Occhipinti e da una Commissione composta dai sigg. Silvana Ferrari, Silvio Fortuna, Maria Grimaldi, Alberto Passerotto, Francesco Petringa, Marino Pozzi, Giovanni Quintieri, Alessandro Varino, Luciano Veronesi

e

- Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario generale Sergio Cofferati e dai Segretari confederali Alfiero Grandi e Walter Cerfeda con l'assistenza di Paolo Inghilesi, Gabriella Liberati e Nunzio Vasta;
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), rappresentata dal Segretario generale Sergio D'Antoni e dai Segretari confederali Natale Forlani e Luigi Viviani con l'assistenza di Mario Conclave, Augusto Giorgioni e Pasquale Inglisano;
- Unione Italiana del Lavoro (UIL), rappresentata dal Segretario generale Pietro Larizza e dai Segretari confederali Silvano Veronese e Carlo Fabio Canapa con l'assistenza di Franco Lago, Carmelo Prestileo e Massimo Visconti dei Servizi confederali Industria - Artigianato e Mercato del Lavoro

è stato firmato il presente Accordo interconfederale a valere per le piccole e medie imprese associate alla CONFAPI e per i lavoratori dipendenti dalle suddette.

Formazione professionale.

CONFAPI e CGIL-CISL-UIL convengono che la formazione professionale debba ricoprire sempre più un posto di primo piano in un moderno sistema economico, produttivo e sociale di un Paese.

Infatti i continui cambiamenti economici, tecnologici e demografici richiedono adeguamenti culturali per una migliore valorizzazione delle risorse umane, a garanzia della difesa della professionalità dei lavoratori e dello sviluppo delle occasioni di lavoro, e per un accrescimento del grado di competitività, anche internazionale, delle imprese.

Le parti nel rilevare che la vigente legislazione in materia non assicura un'adeguata qualità della formazione professionale ritengono che:

- la formazione professionale non sia un fatto puramente economico, ma anche sociale e di primaria importanza;
- l'impegno comune, in questa fase di riforma, sia quello di incrementare le occasioni di intese e rivendicare un ruolo importante, come parti sociali, per contribuire a trovare rimedio alla carenza che si è venuta a creare;
- sia importante intervenire sulle pubbliche istituzioni per contribuire fattivamente alla realizzazione congiunta di un disegno strategico unitario per la revisione dell'attuale sistema normativo che regola la formazione professionale;
- in sintonia con gli indirizzi dettati dagli organi comunitari e nazionali preposti alla formazione professionale si favoriscano ulteriormente le occasioni di collaborazione congiunta, anche in base a quanto definito sia nel presente accordo sia nel precedente accordo, soprattutto con l'istituzione effettiva e il completamento degli organismi

paritetici regionali in tutto il territorio nazionale.

1) Comitato nazionale di concertazione della formazione professionale.

Nel prendere atto di un'opinione oramai già diffusa e conforme sulla necessità di un'immediata revisione della legge-quadro sulla formazione professionale, anche CONFAPI e CGIL-CISL-UIL sollecitano congiuntamente un pronto intervento legislativo atto a favorire un processo che modifichi i sistemi formativi in termini di qualità, di omogeneità su tutto il territorio nazionale e d'integrazione tra scuola e mondo del lavoro, anche ai fini dell'orientamento e, non ultimo, anche alla luce dei nuovi indirizzi dettati in sede comunitaria.

In tal senso le parti considerano necessario creare un organismo nel quale istituzioni e parti sociali possano esercitare un ruolo d'indirizzo e di controllo sugli attuali sistemi formativi, secondo criteri di qualità per rispondere alle esigenze del comparto produttivo e del lavoro con particolare riferimento ai finanziamenti, agli squilibri territoriali dell'offerta, e all'evidente divario qualitativo e quantitativo rispetto ai partner europei.

In questo ambito le parti concordano sull'importanza di istituire un Comitato nazionale di concertazione, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che coordini la politica della formazione in Italia e che preveda inoltre la partecipazione delle Istituzioni di pertinenza, come Ministero dell'università e ricerca scientifica, Ministero della pubblica istruzione, Ministero dell'industria, commercio ed agricoltura, Regioni e Parti sociali.

In tal senso le parti si adoperano a:

- sensibilizzare le istituzioni preposte per favorire la costituzione del suddetto Comitato con l'impegno di contribuire alla guida dell'organismo con indicazioni mirate sulle politiche formative e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche destinate;
- attivare, come Comitato di concertazione, le Commissioni già previste dalla Conferenza nazionale sulla formazione professionale del febbraio 1992 per la definizione degli standard formativi, della certificazione dei percorsi formativi, dei criteri di accreditamento dei Centri di formazione professionale.

2) Riforme legislative e provvedimenti amministrativi.

Nel quadro delle indicazioni suesposte le parti ritengono urgente:

... omissis ...

3) Formazione in alternanza per apprendistato, contratti di formazione lavoro, stage formativi ed orientamento.

Le parti ritengono necessario un riordino complessivo dei sopracitati istituti contrattuali dell'alternanza con nuove legislazioni specifiche.

In particolare:

- a) per l'apprendistato le parti s'impegnano a richiedere una riforma che ne ridefinisca le caratteristiche, ne preveda l'utilizzo per le fasce più giovani e ne incentivi la parte formativa attraverso i moduli formativi stabiliti da parte degli Enti bilaterali regionali, i quali provvederanno insieme alle Regioni anche alla certificazione della realizzazione dell'attività formativa quale condizione della fiscalizzazione degli oneri sociali.

Tutto ciò può consentire la riattualizzazione dell'istituto in armonia con le normative degli altri paesi europei.

- b) Per il CFL le parti ritengono che possa ancora costituire uno dei principali strumenti di formazione in alternanza e conseguentemente d'incentivazione all'occupazione.  
Difatti lo svolgimento dell'attività lavorativa rappresenta, in particolare nelle piccole e medie aziende, un'imprescindibile esperienza per una completa acquisizione di professionalità specifica.  
Le parti s'impegnano pertanto a richiedere il miglioramento dei benefici contributivi per le aziende che effettuino la formazione, opportunamente certificata, ai sensi del presente accordo.
- c) Per gli stage formativi le parti auspicano la piena attuazione di quanto previsto dai commi 14, 15, 16, 17 e 18, art. 9, legge 19.7.93 n. 236, con una sollecita definizione dei criteri per la stipula delle convenzioni sulle modalità di svolgimento dei rapporti di stage in base al protocollo d'intesa già sottoscritto dalle parti stipulanti ed allegato al presente accordo.
- d) Per l'orientamento le parti ritengono necessario che le istituzioni preposte e i privati coinvolti contribuiscano concretamente al riassetto di un sistema più omogeneo e funzionale per la formazione e l'informazione dell'orientamento stesso.

In particolare l'alternanza rappresenta un valido raccordo per costruire un reale ponte tra il mondo della formazione e quello dell'impresa.

Per l'orientamento, quindi, le parti richiedono una nuova legge-quadro che valorizzi in un contesto integrato sia l'orientamento scolastico che quello professionale, con un attivo coinvolgimento delle parti sociali stesse.

#### 4) Formazione continua.

Le parti s'impegnano a sostenere la valorizzazione del dialogo sociale e la valorizzazione delle risorse anche per la formazione continua nel nuovo regolamento dei Fondi strutturali UE.

Le parti altresì condividono l'attenzione che la UE rivolge alle PMI e s'impegnano a concordare posizioni comuni in tutte le parti delle procedure dei fondi strutturali e dei programmi comunitari.

Preso atto della rapidità delle trasformazioni della organizzazione del lavoro, delle professionalità e della flessibilità della prestazione, le parti intendono favorire lo sviluppo di capacità più vicine alle esigenze delle piccole e medie aziende industriali con un sistema di formazione che adegui le professionalità dei lavoratori alle nuove tecnologie introdotte in azienda.

Quanto sopra presuppone un diverso quadro legislativo, anche in ambito comunitario, e pone problemi di organizzazione, di programmi, di docenti e di risorse disponibili, le cui soluzioni, con le diverse articolazioni, devono tenere conto delle specificità delle piccole e medie imprese.

A tale riguardo diventa significativa la realizzazione di un vero e proprio sistema integrato della formazione continua per:

- monitorare i fabbisogni e le tendenze emergenti della formazione per essere sempre pronti ad intervenire sui cambiamenti;
- aggiornare i modelli formativi nell'ambito dei diversi contesti territoriali, professionali e di classi di utenza;
- conoscere i punti d'incontro tra domanda ed offerta formativa dei lavoratori occupati, favorendo altresì gli interventi di politica attiva in tal senso;
- promuovere interventi formativi nei confronti delle fasce deboli, delle donne, dei lavoratori in Cassa integrazione e in mobilità.

Nel condividere l'atteggiamento che la UE mostra nei confronti della PMI, parte preponderante del tessuto economico europeo e serbatoio per la creazione di nuovi posti di lavoro, le parti si adoperano per favorire e promuovere concretamente azioni di formazione per lo sviluppo della PMI.

In definitiva il nuovo modello integrazione di formazione continua deve essere in grado di realizzare percorsi strutturati di formazione finalizzati:

- al fine di favorire l'aggiornamento professionale dei lavoratori a fronte delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi produttivi e ad offrire occasioni di reimpiego ai lavoratori in mobilità;
- allo sviluppo, al recupero e al ripristino delle potenzialità dei singoli lavoratori;
- allo sviluppo delle capacità di discernimento e di scelta del singolo lavoratore;
- all'incremento delle capacità delle conoscenze e delle abilità lavorative;
- le parti s'impegnano a definire congiuntamente progetti di formazione continua ai vari livelli, a partire da quello aziendale, anche al fine di utilizzare i contributi pubblici previsti dall'art. 9, legge 19.7.93 n. 236.

#### 5) Enti bilaterali.

Le parti convengono di costituire organismi a livello nazionale e regionale con il fine di offrire il proprio contributo attivo di proposta e di progetto nel campo dell'orientamento professionale, della formazione continua e in alternanza e delle politiche di riqualificazione professionale finalizzate al reimpiego dei lavoratori.

Nel quadro di una riforma del sistema di formazione professionale, le parti convengono di intervenire sul Parlamento e sul Governo al fine di attribuire a tali organismi un ruolo organico e integrato con il sistema di formazione professionale.

Tali organismi dovranno essere finanziati, oltre che dagli apporti delle parti, da un apposito Fondo nazionale che utilizzi le risorse interne e internazionali che si renderanno disponibili.

Nell'ambito della stipula del presente accordo le parti costituiranno l'Ente nazionale bilaterale secondo i contenuti di cui all'allegato Statuto-Regolamento.

Altresì verrà costituito in ogni Regione un Ente bilaterale regionale i cui compiti e funzioni sono definiti dall'allegato Statuto-Regolamento.

#### Allegato 1

PROTOCOLLO D'INTESA SUI CRITERI PER LA STIPULA DELLE CONVENZIONI  
PER L'ATTIVAZIONE DI STAGES IN AZIENDA EX LEGE 19 LUGLIO 1993,  
N. 236, ART. 9, COMMI 14-18

Ferme restando le altre tipologie di esperienze di orientamento e di formazione in azienda e di tirocinio pratico, previste dalla normativa vigente, le esperienze in azienda finalizzate ad agevolare le "scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro", di cui alla legge 19.7.93 n. 236, art. 9, commi 14-18, si realizzano secondo i criteri appresso riportati.

I) STAGE DI CUI AL COMMA 16, LETT. a)

I.1) Beneficiari.

- studenti delle scuole secondarie superiori;
- allievi di corsi di F.P. e soggetti in formazione continua;
- studenti universitari.

#### I.2) Durata.

Non superiore ai 2 mesi.

#### I.3) Strutture di avviamento.

- organismi di formazione e/o di orientamento;
- istituti scolastici, provveditorati agli studi, università.

#### I.4) Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni.

Titolari delle strutture di provenienza degli stagiaires e responsabile dell'Azienda, all'uopo delegato. Qualora le esperienze si realizzino presso una pluralità di aziende, la convenzione può essere stipulata fra il titolare della struttura di provenienza degli stagiaires e l'associazione territoriale di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

E' ammessa la stipula di convenzioni "quadro" a livello territoriale tra i soggetti istituzionali e le associazioni datoriali interessate.

#### I.5) Modalità di svolgimento.

L'esperienza deve: essere collegata all'indirizzo formativo seguito; svolgersi in più settori operativi della medesima organizzazione lavorativa; essere rivolta a far conoscere l'organizzazione, le procedure del lavoro e le tecnologie impiegate.

#### I.6) Contenuto delle convenzioni.

Nella convenzione devono risultare le seguenti indicazioni:

- a) le parti stipulanti;
- b) il numero massimo di stagiaires previsto;
- c) l'indirizzo di studio o il corso di formazione seguito;
- d) le finalità e i contenuti dello stage;
- e) le modalità di svolgimento dello stage:
  - periodo previsto;
  - settori;
  - assistenza da parte dell'incaricato dell'azienda e del responsabile designato dalla struttura di provenienza degli stagiaires con funzioni di tutor;
- f) la dichiarazione che:
  - gli stagiaires non possono essere adibiti a funzioni lavorative non coerenti con il perseguimento degli obiettivi del progetto e saranno affiancati da un operatore dipendente o dal titolare dell'azienda stessa;
- g) le modalità per l'individuazione del tutor quale responsabile didattico ed organizzativo delle attività;
- h) la sottoscrizione delle parti stipulanti;
- i) l'autorizzazione del genitore esercente la patria potestà, da allegare alla convenzione, nel caso di persone minorenni;
- l) gli impegni dell'Azienda:
  - copertura assicurativa INAIL e responsabilità civile per gli stagiaires;
  - designazione dell'incaricato dell'azienda;
  - rilascio dell'attestato di frequenza;

- m) gli impegni degli allievi:
- riservatezza riguardo alle conoscenze acquisite sui programmi ed organizzazione dell'impresa;
  - obbligo di frequenza e osservanza degli orari e del rispetto dell'ambiente di lavoro;
- n) gli impegni della struttura di provenienza degli stagiaires:
- trasmissione di copia della convenzione all'Ispettorato provinciale del lavoro e alle RSA, ovvero, in mancanza, alle OO.SS. di categoria territoriali;
  - designazione del "Tutor" incaricato di seguire lo svolgimento dello stage e di valutarne i risultati;
  - eventuale contributo per la copertura degli oneri assicurativi e di ulteriori costi a carico dell'azienda;
  - eventuale breve formazione e/o informazione degli incaricati dell'azienda sui loro compiti, sulle finalità dello stage e sul raccordo tra formazione ed azienda.

## II) STAGE DI CUI AL COMMA 16, LETT. b)

### II.1) Beneficiari.

- utenti che hanno concluso l'iter formativo compresi i corsi di laurea;
- utenti che hanno interrotto l'iter formativo;
- soggetti in attesa di occupazione (lavoratori inoccupati, disoccupati, mobilità).

Tali soggetti devono essere inseriti in progetti di orientamento e/o di formazione.

### II.2) Durata.

Non superiore ai 3 mesi.

### II.3) Strutture di avviamento.

- organismi di formazione e/o di orientamento;
- uffici periferici del Ministero del lavoro (UPLMO - SCICA);
- istituti d'istruzione secondaria superiore, Provveditorati agli studi, Università d'intesa con la regione o provincia autonoma.

### II.4) Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni.

Valgono le indicazioni di cui al punto I.4.

### II.5) Modalità di svolgimento.

L'esperienza deve:

- essere collegata al progetto di orientamento e/o formazione seguito;
- svolgersi in specifico ruolo o ambito lavorativo;
- essere rivolta a far conoscere un determinato processo produttivo.

### II.6) Contenuto delle convenzioni.

Valgono le indicazioni di cui al punto I.6.

## III - STAGE DI CUI AL COMMA 16, LETT. b-bis

### III.1) Beneficiari.

Utenti con diploma d'istruzione secondaria superiore frequentanti corsi post-secondari di perfezionamento o specializzazione.

### III.2) Durata.

La legge non prevede una durata massima, pertanto essa va definita in sede di convenzione con l'azienda.

### III.3) Strutture di avviamento.

- Istituzioni scolastiche.

### III.4) Soggetti abilitati alla stipula delle convenzioni.

Valgono le indicazioni di cui al punto I.4.

### III.5) Modalità di svolgimento.

L'esperienza deve:

- essere collegata al corso di specializzazione o perfezionamento seguito;
- essere mirata a maturare un'esperienza operativa coerente con gli obiettivi del corso.

### III.6) Contenuto delle convenzioni.

Nelle convenzioni o accordi tra Amministrazione scolastica o singole scuole e le Regioni interessate, previsti dal comma 16 lett. b-bis, saranno definiti gli aspetti essenziali per lo svolgimento dello stage.

Le suddette convenzioni o accordi dovranno in ogni caso prevedere:

- le modalità per l'individuazione del tutor;
- la dichiarazione che l'esperienza pratica sarà correlata all'obiettivo del corso;
- l'obbligo della copertura assicurativa.

In assenza delle suddette previsioni trovano applicazione, in quanto compatibili, le indicazioni di cui alla lett. I.6).

## IV - PROCEDURE DI AVVIAMENTO AGLI STAGES

Per quanto concerne le procedure di avviamento agli stages previsti dal comma 16, lett. a - b e b-bis, le strutture citate ai punti I.3, II.3 e III.3 provvedono a:

- acquisire la dichiarazione aziendale che sono state sentite le rappresentanze sindacali indicate al comma 14;
- individuare i partecipanti da proporre ai datori di lavoro dichiaratisi disponibili;
- comunicare all'Ispettorato del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alla Regione o Provincia autonoma competenti l'elenco dei partecipanti e delle aziende ospitanti.

## V - FASE TRANSITORIA

I criteri definiti con la presente direttiva non trovano applicazione nei confronti delle attività, oggetto della Disciplina legislativa di cui

all'art. 9, commi 14-18, legge 19.7.93 n. 236, che siano in corso di svolgimento ovvero in fase di avviamento alla data della sua emanazione.

Allegato 2

#### ENTE BILATERALE NAZIONALE

Nel quadro della riforma del sistema della formazione professionale in atto nel Paese, le parti, con la costituzione di un organismo paritetico nazionale in rete con quelli regionali intendono attivare un processo di comunicazione tra il sistema delle piccole e medie imprese e quello dell'istruzione e della formazione professionale.

In tal senso le parti ritengono necessario che sia riconosciuto un ruolo significativo ai suddetti organismi paritetici per meglio rispondere, in termini di efficacia ed efficienza, alle logiche per un armonico sviluppo di azioni formative atte ad un effettivo e reale fabbisogno per imprese e lavoratori.

Pertanto CONFAPI e CGIL-CISL-UIL condividono l'opportunità di costituire, ai sensi dell'art. 36 C.C. e ss., un organismo che ha il fine di svolgere attività di promozione nel campo della formazione, igiene, sicurezza, prevenzione infortuni, tutela dell'ambiente e della mobilità del lavoratori.

Questo organismo viene chiamato "Ente nazionale per la formazione professionale e ambiente CONFAPI/ CGIL-CISL-UIL" - ENFEA, di seguito denominato Ente.

Più in particolare i compiti di questo Ente sono:

- elaborare progetti pilota per la formazione e l'ambiente nonché per le iniziative formative antinfortunistiche di cui al D.lgs. 19.9.94 n. 626, su indicazione delle parti, da attuare con finanziamenti pubblici e comunitari e da effettuarsi sia per i lavoratori da assumere con CFL, nell'ambito della formazione prevista dal presente accordo, sia per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dal citato decreto legislativo;
- sviluppare ricerche sui fabbisogni formativi delle piccole e medie aziende e dei lavoratori, con particolare riferimento alle nuove professionalità richieste dall'innovazione tecnologica;
- verificare ed individuare i principali problemi relativi ai rischi occupazionali lavorativi e ambientali nel settore delle PMI;
- confrontare e specificare in merito al quadro normativo comunitario e nazionale vigente, in recepimento e in definizione, al fine di promuovere iniziative nella elaborazione e nella gestione delle stesse;
- avviare un confronto a livello europeo con le organizzazioni europee dei datori di lavoro e dei sindacati al fine di evidenziare quali soluzioni le parti abbiano individuato e praticino nei diversi paesi europei nell'affrontare le tematiche in oggetto per definire eventualmente proposte comuni da sottoporre alla Commissione UE;
- favorire lo sviluppo di strutture partecipative bilaterali articolate dal livello nazionale a quello territoriale al fine di promuovere la prevenzione dei rischi prodotti, lavorativi e ambientali nelle PMI;
- garantire una partecipazione continuativa ed istituzionalizzata alla formulazione e all'attuazione delle normative in argomento;
- elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'art. 16, legge 19.7.94 n. 451, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del CFL, come previsto dal comma 9 dello stesso articolo;
- progettare modelli formativi sperimentali per aggiornamento e perfezionamento professionale per lavoratori occupati, per cassaintegrati, per disoccupati di lunga durata, per lavoratori in mobilità, per le donne e per i disabili, ricorrendo, anche a sostegno tecnico-progettuale, agli



- interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'art. 9, comma 3, legge 19.7.93 n. 236) e regionale;
- promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli Enti bilaterali regionali, finanziandolo con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'Obiettivo in materia di "... formazione degli esperti delle parti sociali";
  - dedicare una particolare attenzione al reperimento dei finanziamenti pubblici necessari all'effettuazione delle attività formative e all'utilizzo di tecnologie didattiche, come l'apprendimento a distanza, che consentano attività formative flessibili e personalizzate;
  - coordinare le attività degli Enti regionali onde favorire un'articolazione funzionale dei compiti;
  - analizzare e diffondere, a livello nazionale, i modelli elaborati dagli Enti regionali;
  - promuovere la nascita degli Enti regionali nell'insieme del territorio nazionale.

Gli Enti regionali trasmetteranno a ENFEA, con periodicità semestrale, una relazione sull'andamento delle attività in corso di effettuazione, in modo da consentire a ENFEA di presentare un rapporto periodico sull'insieme delle iniziative realizzate.

In relazione alle finalità suesposte, ENFEA può compiere ogni operazione mobiliare ed immobiliare, accedere a finanziamenti, assumere il personale necessario per l'attuazione delle finalità e per la gestione tecnica ed amministrativa e svolgere qualunque attività comunque diretta o connessa ai fini indicati.

ENFEA ha sede in Roma ed ha durata coincidente con il rispetto delle obbligazioni assunte ai sensi del presente Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL ed eventuali rinnovi.

ENFEA riconosce come proprie articolazioni territoriali con distinta soggettività giuridica e con autonomia patrimoniale, finanziaria ed amministrativa, gli Enti regionali costituiti dalle Associazioni territoriali aderenti alla CONFAPI e alle strutture territoriali CGIL-CISL-UIL, che sono tenute ad adottare lo statuto conforme a quello dell'Ente nazionale.

Per l'attuazione concreta delle iniziative di cui sopra, l'Ente bilaterale nazionale usufruirà delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di segreteria, messe a disposizione dalla CONFAPI.

ENFEA non ha fini di lucro e non distribuisce utili.

Gli eventuali avanzi di gestione alla fine di ogni esercizio saranno utilizzati negli esercizi successivi e destinati ai fini di ENFEA.

Il patrimonio di ENFEA è costituito dai contributi dei soci, da ogni altra forma di finanziamento, contributo, donazione proveniente da soggetti pubblici o privati, nonché dagli eventuali proventi dell'impiego delle risorse disponibili.

ENFEA risponde delle obbligazioni assunte ai sensi dell'art. 38 C.C. con il fondo comune. I creditori di ENFEA hanno l'onere di escutere il patrimonio sociale preventivamente alla proposizione dell'azione nei confronti dei soggetti obbligati ai sensi dell'art. 38 C.C.

L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno e il bilancio predisposto dal Presidente, nei termini sottospecificati, è esaminato dal Collegio dei Revisori dei Conti che ne riferisce al Consiglio.

Gli organismi pubblici che operano nel campo della formazione possono richiedere l'adesione ad ENFEA.

L'adesione e le modalità di partecipazione sono deliberate dal Consiglio all'unanimità.

Le organizzazioni imprenditoriali e sindacali che ne facciano richiesta possono aderire ad ENFEA per la durata di 1 anno salvo riconferma, e l'adesione, le modalità di partecipazione e la successiva conferma sono deliberate all'unanimità dal Consiglio.

Gli organi di gestione di ENFEA sono:

- il Presidente;
- il Vice Presidente;
- il Comitato direttivo;
- il Consiglio generale;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Consiglio generale è composto da 12 membri di cui 6 nominati da CONFAPI e 6 dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL mentre il Comitato direttivo è composto da 6 membri di cui 3 nominati dalla CONFAPI e 3 dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL all'interno del Consiglio generale.

I consiglieri possono essere sostituiti dalle Confederazioni designatarie con altri consiglieri in qualsiasi momento e senza necessità di motivazione.

Il Consiglio generale

- a) approva i programmi di attività, il piano delle iniziative dirette all'attuazione degli scopi sociali e il bilancio preventivo;
- b) effettua le operazioni immobiliari necessarie per l'attività dell'Ente;
- c) approva il bilancio consuntivo e le rendicontazioni (presentate almeno 15 giorni prima ai soci);
- d) delibera la richiesta dei finanziamenti pubblici e stipula convenzioni con i centri di formazione professionale presso i quali deve svolgersi l'attività dei corsi dell'Ente;
- e) delibera in merito alla pianta organica del personale e ai rapporti di collaborazione e consulenza, stabilisce gli emolumenti delle prestazioni professionali e le retribuzioni del personale.

Il Comitato Direttivo.

- 1) stipula accordi, convenzioni e contratti con Enti pubblici ed Enti e società private, università e centri di formazione e di studio e con esperti;
- 2) delibera sulle richieste sia di adesione degli organismi di cui all'art. 5;
- 3) riconosce gli Enti bilaterali regionali di cui all'art. 5;
- 4) delega, ove necessario, compiti particolari a singoli consiglieri;
- 5) effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali;
- 6) può decidere le occasioni nelle quali gli impegni di spesa debbano essere effettuati dal Presidente solo dopo aver sentito il Vice Presidente.

Il Consiglio effettua il coordinamento degli Enti bilaterali regionali per quanto attiene il perseguimento delle finalità istituzionali.

Il Consiglio si riunisce almeno 1 volta all'anno e ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno o su richiesta di almeno 1/3 dei consiglieri; il Comitato direttivo si riunisce di norma 4 volte all'anno e ogniqualvolta il Presidente lo ritenga opportuno.

Le modalità di convocazione del Consiglio e del Comitato vengono deliberate all'unanimità in occasione della 1a riunione del Consiglio

generale.

Per la validità delle riunioni del Consiglio generale è necessaria la presenza dei 7/12 dei componenti, presenti o per delega purché siano rappresentati tutti i soci. E per la validità delle riunioni del Comitato direttivo è necessaria la presenza di almeno 4 componenti purché siano rappresentati tutti i soci.

Le deliberazioni di cui alle lett. A-B-C-D-E e ai punti 1, 2, 3, 4, 5 sono prese all'unanimità dei voti dei componenti presenti.

Le deliberazioni di cui al suddetto punto (E) sono prese a maggioranza dei 2/3 dei votanti presenti o per delega.

Il Presidente è nominato dalla CONFAPI tra i propri rappresentanti nella ENFEA. Il Vice Presidente è nominato dalle Confederazioni CGIL-CISL-UIL tra i propri rappresentanti nella ENFEA.

Il Presidente è il legale rappresentante di ENFEA e:

- convoca, sentito il Vice-Presidente, le riunioni del Consiglio e del Comitato direttivo e ne presiede i lavori;
- sovrintende, in collaborazione con il Vice-Presidente, all'applicazione del presente Statuto;
- dà esecuzione, sentito il Vice-Presidente, alle deliberazioni del Consiglio generale e del Comitato direttivo.

In caso di sua assenza o impedimento le sue funzioni vengono assunte dal Vice Presidente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, ove necessario ai sensi di legge, è composto da 1 Presidente nominato dalla CONFAPI, 2 revisori effettivi e 2 supplenti, nominati pariteticamente dalle parti.

E' compito dei Revisori dei Conti:

- vigilare e controllare la gestione amministrativa di ENFEA;
- redigere la relazione sul conto consuntivo da presentare all'approvazione del Consiglio.

Il recesso di uno dei soci comporta lo scioglimento di ENFEA.

Il recesso ha effetto trascorsi 12 mesi dalla comunicazione al Consiglio trasmessa per raccomandata.

In caso di scioglimento il Consiglio d'amministrazione delibera le modalità di liquidazione e la devoluzione del patrimonio risultante, dedotto il rimborso del capitale e delle anticipazioni versate dai soci, rivalutati in base agli interessi legali.

Allegato 3

#### ENTI BILATERALI REGIONALI

Gli Enti bilaterali regionali, a fronte della copertura economica e di apporti da parte degli Enti pubblici, anche internazionali, articoleranno le loro attività, a titolo esemplificativo, secondo le seguenti aree d'intervento:

- attuazione di modelli base di formazione teorica per i giovani assunti con CFL definiti in sede nazionale;
- indicazione alle imprese delle strutture idonee per la formazione teorica;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi per l'aggiornamento e il perfezionamento di specifiche

- figure professionali;
- promozione e progettazione, in raccordo con l'Ente nazionale, di modelli formativi dei corsi di formazione per le cosiddette fasce deboli del mercato del lavoro (immigrati, tossicodipendenti, cassaintegrati, lavoratori in riconversione e mobilità, disoccupati di lunga durata, ecc.) e per le persone in cerca di la occupazione;
  - progettazione di moduli formativi per favorire le pari opportunità tra uomini e donne ed attuare le azioni positive;
  - progettazione di iniziative pilota, promozione e diffusione di esperienze d'indirizzo, stage, visite guidate, alternanza scuola e lavoro, in collaborazione con imprese, istituti secondari e università per l'ottimizzazione dell'orientamento;
  - svolgimento per conto proprio o su incarico di enti terzi (pubblici o privati) di indagini, ricerche, studi riguardanti il mercato del lavoro in tutti i suoi aspetti con particolare riferimento alle esigenze delle piccole e medie imprese;
  - promozione di iniziative finalizzate al reperimento di sostegni e finanziamenti pubblici, anche comunitari, per le attività dell'Ente.

Gli Enti regionali bilaterali devono raccordarsi e collaborare con gli Enti locali (Regioni, Province, Comuni, ecc.) e comunitari per promuovere una programmazione delle attività formative che tenga conto delle necessità delle piccole e medie imprese, anche per quanto attiene la destinazione delle risorse che favorisca l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e contribuisca all'avvio di sistemi di valutazione di qualità dei centri di formazione professionale.

Gli Enti regionali interverranno altresì presso le Regioni perché queste prevedano, nei loro Piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate, utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti i fondi strutturali.

Per tali finalità gli Enti regionali elaborano proposte e progetti da realizzarsi mediante convenzioni con enti ed istituti competenti, riguardanti:

- la progettazione di iniziative-pilota nel campo della formazione dell'ambiente e della sicurezza, e in particolare dell'aggiornamento dei formatori nelle aree professionali caratterizzate da insufficiente offerta formativa e, di eccellenza, nel campo dei nuovi mestieri e delle nuove professioni;
- l'effettuazione di indagini sui fabbisogni di professionalità per contribuire alla programmazione formativa regionale;
- l'incentivazione dell'utilizzo delle nuove tecnologie didattiche nel campo della formazione professionale;
- la promozione di ricerche, in collaborazione con le università, sul 'know-how' produttivo o gestionale;
- l'interscambio di esperienze promosse dalle strutture formative aziendali, dalle associazioni imprenditoriali, dagli enti di formazione;
- le iniziative tese alla crescita della cultura della formazione, favorendo questo processo, su richiesta delle aziende, per organizzare appositi corsi ed utilizzare i fondi messi a disposizione dagli enti, anche internazionali, a ciò preposti, o i conferimenti delle aziende committenti.

Contratti di formazione lavoro (CFL).

Il presente accordo decorre dal 1° aprile 1995 e ha validità fino al 31 dicembre 1997 e s'intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato 6 mesi prima della scadenza.

Le relative disposizioni troveranno applicazione nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31.3.95.

Al Ministero del lavoro verrà inviata copia della presente intesa, avente

lo scopo di adeguare alle modifiche della Disciplina legislativa dei CFL (introdotte dall'art. 16, legge 19.7.94 n. 451, come modificato dall'art. 7, comma 1, DL 8.2.95 n. 31) la regolamentazione del predetto istituto, contenuta nell'Accordo interconfederale 13.5.93, a suo tempo recepita dal Ministro del lavoro 'pro tempore', a norma dell'art. 9, comma 1, legge 1.6.91 n. 169.

Dichiarazione congiunta.

Le parti si danno atto che l'eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all'art. 16, legge 19.7.94 n. 451, stabilita dall'art. 7, DL 8.2.95 n. 31, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

LE PARTI

- verificato per il settore delle piccole e medie industrie l'andamento delle assunzioni ai sensi dell'Accordo interconfederale 13.5.93;
- constatata l'esigenza di qualificare ulteriormente il CFL attraverso specifici connotati formativi;
- vista la delega attribuita dalle leggi 19.12.84 n. 863, 28.2.87 n. 56 e 29.12.90 n. 407 alle parti sociali;
- visto l'art. 16, legge 19.7.94 n. 451, come modificato dall'art. 7, comma 1, DL 8.2.95 n. 31

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1) CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO PROCEDURE PER LA VERIFICA DI CONFORMITA'

A) Commissione territoriale.

Le Associazioni territoriali della CONFAPI presenteranno a CGIL-CISL-UIL i progetti di CFL, redatti su modulistica allegata al presente accordo.

Le riunioni saranno convocate su iniziativa della parte datoriale almeno 1 volta a settimana presso la sede dell'API.

Qualora non ostino eccezioni motivate, i progetti all'ordine del giorno vengono dichiarati conformi con la sottoscrizione della parte imprenditoriale e sindacale, e le imprese possono comunicare l'assunzione ovvero richiedere direttamente il nullaosta alla competente Sezione circoscrizionale per l'impiego.

Qualora le OO.SS. non partecipino alla riunione per la verifica di conformità dei progetti, i progetti all'ordine del giorno verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i 3 giorni successivi.

Qualora anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle OO.SS., i progetti all'ordine del giorno saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza di uno o più rappresentanti delle OO.SS. vale come giudizio di conformità della O.S. assente.

B) Commissione regionale.

I progetti, in ordine ai quali sono state formulate motivate eccezioni dai rappresentanti della Commissione bilaterale territoriale, su richiesta o dell'impresa tramite l'API o delle OO.SS. dei lavoratori possono essere presentati alla Commissione bilaterale regionale composta dai rispettivi rappresentanti delle CRI, ovvero da rappresentanti designati dalle parti.

Entro 10 giorni dalla presentazione, la Commissione regionale dovrà procedere alla verifica delle eccezioni e, nel caso esse vengano

confermate, comunicarle alle imprese interessate tramite le API competenti.

Ove invece le Commissioni regionali riscontrassero che le eccezioni sono parzialmente o totalmente immotivate esprimeranno il parere di conformità da trasmettere alle imprese, tramite l'API.

Qualora nessuna componente sindacale partecipi alla riunione per la verifica di conformità dei progetti, i progetti all'ordine del giorno verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i 5 giorni successivi.

Qualora anche in tale riunione si registri l'assenza di tutti i rappresentanti delle OO.SS., i progetti all'ordine del giorno saranno ritenuti conformi con il solo parere favorevole dei rappresentanti delle API, mentre l'assenza dei rappresentanti delle OO.SS. vale come giudizio di conformità della/e organizzazione/i sindacale/i assente/i.

Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti dall'art. 3, comma 3, legge 19.12.84 n. 863, CONFAPI e CGIL-CISL-UIL, convengono con il presente accordo che si consideri superata la necessità dell'approvazione preventiva della Commissione regionale per l'impiego qualora i progetti presentati siano dichiarati dalle parti conformi alla regolamentazione del presente accordo.

## 2) PROGETTO Di FORMAZIONE

Il progetto di formazione e lavoro ha validità di 120 giorni a decorrere dalla data del visto di conformità.

Sono comunque fatti salvi ulteriori termini di validità, ove definiti in sede di Commissione regionale per l'impiego.

All'atto della stipula del CFL, il giovane riceverà a cura dell'azienda copia del CFL nonché, tramite la Commissione territoriale, le disposizioni legislative e contrattuali relative al rapporto di lavoro e documentazione unitariamente predisposta da CGIL-CISL-UIL.

Il progetto di formazione deve essere redatto su uno dei 3 moduli allegati al presente accordo, in relazione alla professionalità da acquisire.

## 3) TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16, commi 2, 4, 5 e 6, legge 19.7.94 n. 451:

1) si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati all'acquisizione di professionalità intermedie" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli dei rispettivi CCNL, di cui all'allegata tabella.

La durata massima di questi contratti è da 19 a 21 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, è di 90 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Su proposta dell'azienda le Commissioni territoriali (API/CGIL-CISL-UIL) potranno deliberare la durata massima fino a 24 mesi, in relazione a particolari mansioni e/o modalità di effettuazione della formazione.

In tale caso la formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, è di 120 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

2) Si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati

all'acquisizione di professionalità elevate" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli dei rispettivi CCNL superiori a quelli di cui al punto 1.

La durata massima di questi contratti è da 22 a 24 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, è di 130 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Per durate di 24 mesi la formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, è di 140 ore, di cui 20 ore teoriche riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

- 3) Si considerano "contratti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale mediante una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo" quelli che consentono il conseguimento di qualifiche inquadrare in tutti i livelli dei rispettivi CCNL, ad eccezione del livello più basso degli stessi.

La durata massima di questi contratti è di 12 mesi.

La formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, è di 20 ore teoriche, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Per consentire un reale adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo delle imprese, tali contratti possono essere utilizzati indipendentemente da eventuali precedenti esperienze lavorative.

Qualora l'azienda preveda, nel progetto di formazione e lavoro, ore di formazione aggiuntive rispetto a quelle previste ai precedenti punti 1-2-3, le stesse non saranno retribuite. Sono fatte salve le diverse durate e specificazioni già concordate a livello nazionale di categoria.

Dichiarazione a verbale.

CONFAPI chiederà al Ministero del lavoro di confermare che l'entità delle ore di formazione per i CFL di cui ai precedenti punti 1 e 2 possa essere proporzionalmente ridotta in relazione alla minore durata del CFL rispetto a quella massima prevista dall'art. 16, comma 4, legge 19.7.94 n. 451.

Le strutture territoriali di CONFAPI, CGIL-CISL-UIL, in occasione dell'apposizione del visto di conformità, delibereranno la durata del CFL, nell'ambito delle fasce sopra previste per le singole categorie, secondo le qualifiche e le mansioni finali per le quali viene assunto il lavoratore.

#### 4) INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Ai lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al CCNL adottato dall'impresa, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Ai lavoratori assunti ai sensi del presente accordo verrà erogato un trattamento economico costituito esclusivamente dal minimo tabellare del livello d'inquadramento, dall'indennità di contingenza e dall'EDR 31.7.92.

Ai lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, mirati all'acquisizione di professionalità intermedie - di tipo al di cui all'art. 16, comma 2, legge 19.7.94 n. 451 - sarà riconosciuto il 50% della differenza dei minimi tabellari retributivi fra i due livelli, al superamento del 50% della durata del contratto e solo nei casi i cui CCNL prevedano automatismi di passaggio dall'ultimo al penultimo livello.

L'inquadramento d'ingresso è ad un livello inferiore a quello finale.

A tali lavoratori verranno riconosciute le indennità che riguardano direttamente le modalità d'esecuzione della prestazione previste dal CCNL.

I lavoratori di cui al comma 1 fruiranno dei servizi sociali organizzati dall'impresa (mensa, trasporto, vestiario).

Ai lavoratori ai quali non sarà riconosciuta la trasformazione del CFL in contratto a tempo indeterminato sarà riconosciuta la retribuzione del salario aziendale per tutto il periodo del CFL, che verrà erogata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con CFL sarà di 4 settimane di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale fino al terzultimo livello di ciascun CCNL e di 2 mesi di prestazione effettiva per i lavoratori con qualifica finale superiore.

I lavoratori assunti con CFL non sono tenuti a prestare lavoro straordinario festivo e straordinario notturno, fatti salvi i casi di forza maggiore.

In caso di trasformazione del CFL in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di CCNL, con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

Preavviso di dimissioni.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore assunto con CFL deve dare all'impresa un preavviso pari a quello previsto dal CCNL per le corrispondenti categorie d'inquadramento.

In mancanza di tale adempimento l'azienda è legittimata a trattenere, sulle competenze del lavoratore, l'importo corrispondente ai giorni di preavviso non prestato.

Malattia e/o infortunio non sul lavoro.

In ogni caso d'interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto:

- per i CFL di 12 mesi: un periodo di 2 mesi;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà 60 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 90 giorni di calendario nell'arco dei 12 mesi del contratto.

Per i CFL di durata inferiore a 12 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in 12simi).

Per i CFL fino a 24 mesi: un periodo di 4 mesi;

- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto sarà 120 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi del contratto;



- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, con ricaduta nella stessa malattia che si verifichi entro il termine massimo di 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia, il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dei 24 mesi di contratto.

Per i CFL di durata inferiore a 24 mesi il suddetto periodo complessivo di conservazione del posto sarà proporzionale alla durata del contratto stesso (calcolato in 24simi).

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro resta valido quanto previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, assunti con CFL per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il trattamento economico di cui al comma 2 nelle seguenti percentuali:

- per i primi 3 giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno la percentuale prevista dal CCNL applicato dall'azienda.

Gli importi di cui sopra s'intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

#### 5) VERIFICHE

Di norma semestralmente le Associazioni territoriali della CONFAPI e CGIL-CISL-UIL s'incontreranno per esaminare dati aggregati riguardanti: l'andamento delle assunzioni, cessazioni e trasformazione dei CFL, le mansioni e il livello d'inquadramento finale dei giovani, la congruità tra i progetti e la loro attuazione.

Medesimi dati aggregati verranno forniti con riferimento ai contratti a tempo parziale e a tempo determinato.

#### 6) ENTE BILATERALE

Le parti costituiscono l'Ente nazionale per la formazione professionale e ambiente - ENFEA secondo i contenuti di cui all'allegato Statuto-Regolamento.

Entro 4 mesi dalla costituzione di ENFEA, in ogni Regione verrà costituito l'Ente bilaterale regionale i cui compiti sono definiti nell'allegato Statuto-Regolamento.

Qualora l'Ente bilaterale regionale non venga costituito nei tempi concordati per motivi che non siano ritenuti validi da ambedue le parti stipulanti a livello regionale, la questione verrà rimessa alle rispettive confederazioni.

La verifica dovrà completarsi entro 30 giorni dall'avvio della procedura al termine della quale, in mancanza di un'intesa, l'Accordo interconfederale s'intende sospeso per l'area interessata.

All'atto della costituzione degli Enti regionali, fatte salve diverse intese a livello regionale, decadono gli eventuali preesistenti accordi istitutivi di Enti subregionali o provinciali.

Nelle aree interessate sono comunque fatte salve le iniziative formative in corso di effettuazione alla data di entrata in vigore dell'Ente bilaterale regionale.

#### 7) FORMAZIONE TEORICA DI BASE

I giovani assunti con CFL, indipendentemente dalla durata complessiva del CFL stesso, effettueranno un gruppo di 20 ore, progettato dall'Ente bilaterale regionale presso gli Istituti che si convenzionino con l'Ente bilaterale regionale.

Tale gruppo di ore riguarderà nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

Le aziende che assumono giovani con CFL in attuazione del presente accordo, per il tramite dell'API verseranno all'Ente a titolo di quota spese per la partecipazione ai corsi di formazione teorica di base un contributo nella misura di £. 5.000 ora.

Tale importo verrà versato per ciascun giovane assunto ai sensi del comma precedente che partecipi ai corsi suddetti.

Tale importo non potrà essere modificato prima del 30.6.96, d'intesa tra le parti a livello locale.

In caso d'intervento comunitario, nazionale, regionale o comunque pubblico che assicuri il finanziamento della formazione teorica di base per i CFL, di cui al presente accordo, le parti nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale rimoduleranno il contributo a carico delle aziende a copertura dei residui costi effettivamente sostenuti per tale formazione.

Le aziende che assumono ai sensi del presente accordo, per il tramite dell'API, daranno comunicazione all'Ente bilaterale regionale dell'assunzione nei tempi e con le modalità di cui allo Statuto-Regolamento.

L'azienda potrà effettuare autonomamente la formazione teorica di base, in luogo della prestazione lavorativa, sulla base delle indicazioni fornite dall'Ente bilaterale regionale:

- qualora il progetto presentato dall'azienda, relativamente alla formazione teorica di base, sia ritenuto adeguato dalla Commissione territoriale;
- qualora, entro i 6 mesi dall'assunzione l'Ente non abbia provveduto all'organizzazione dei corsi.

La formazione teorica di base effettuata ai sensi del presente accordo, sarà predisposta in modo da essere idonea ad attribuire ai CFL stipulati nei rispetto dello stesso la caratteristica formativa richiesta per aver diritto ai contributi pubblici (statali, regionali, comunitari, ecc.).

Qualora l'accesso a tali contributi sia collegato a durate della formazione per i CFL superiori a quelle di cui al precedente punto 3, le parti s'incontreranno per le valutazioni conseguenti.

Nota a verbale.

In caso di provvedimenti legislativi che rendano non applicabili le norme del presente accordo o che ne modifichino sostanzialmente la portata, le parti s'incontreranno per adeguare l'accordo nel rispetto delle intese delle parti e degli interessi rappresentati e tutelati.

TABELLA DEI LIVELLI ESCLUSI ED INTERMEDI PER LA STIPULA Di CFL  
(Allegato all'Accordo CONFAPI/CGIL-CISL-UIL del 22 marzo 1995)

SETTORI	TOT. LIVELLI CONTRATTUALI	LIVELLI FINALI ESCLUSI (*)	LIVELLI FINALI INTERMEDI
ALIMENTARI	9	8°-7°	6°-5°-4°
AUTOTRASPORTI	8	6°	5°-4°

CALZATURIERI	8	1°	2° (**)-3°-4°
CARTAI	11	E-D/2	D/1-C/3-C/2
CEMENTO	8	F	E-D
CHIMICI	8	A	B-C-D
EDILI	8	1°	2°-3°
GRAFICI	11	10°-9°	8°-7°-6°
LAPIDEI	8	8°	7°-6°
LATERIZI	8	F	E-D
LAVANDERIE	8	1°	2° (**)-3°-4°
LEGNO	6	E	D-C
METALMECCANICI	9	1°-2°	3°-4°-5°
PELLI E CUOIO	7	1°	2°-3°
PLASTICA	9	1°-2°	2°bis-3°-4°
PULIZIE	7	6°op.-4°imp.	5°/4°op.-3°/2°imp.
TESSILI	8	1°	2° (**)-3°-4°

(\*) I livelli finali esclusi sono quelli previsti per i CFL di tipo a, di cui all'art. 16, comma 2, legge 19.7.94 n. 451. Per i CFL di tipo b, viene invece escluso solo il livello più basso dell'inquadramento contrattuale.

(\*\*) Per i CFL di tipo a, di cui all'art. 16, comma 2, legge 19.7.94 n. 451, le rispettive organizzazioni nazionali di categoria individueranno profili professionali del penultimo livello dell'inquadramento contrattuale da escludere come livello finale.

Allegato 13

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Verbale di intesa.

Il 23 luglio 1993, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Presidente del Consiglio dei Ministri dott. Carlo Azeglio Ciampi, con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sen. Gino Giugni, il Ministro della funzione pubblica, prof. Sabino Cassese, hanno incontrato i rappresentanti delle seguenti OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro:

CGIL, CISL, UIL, CONFINDUSTRIA, CONFAPI

... Omissis ...

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Protocollo 3.7.93 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 31.7.92.

PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI E DELL'OCCUPAZIONE, SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI, SULLE POLITICHE DEL LAVORO E SUL SOSTEGNO AL SISTEMA PRODUTTIVO

(23 luglio 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 d'inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato e alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nella UE 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 d'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 d'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 d'inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi e 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. E' 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 10.4.91 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 d'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

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 DL 3.2.93 n. 29.

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un CCNL di categoria;
- un 2° livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il CCNL 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 d'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 CCNL.

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 CCNL, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica e 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 e 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 2° livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure d'informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai CCNL, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative e 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 CCNL 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 CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 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 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo s'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 CCNL, 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 d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'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 OO.SS. 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 RSU, sottoscritta l'1.3.91.  
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 CCNL, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;
- b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU 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 RSU ai sensi del punto a) sarà effettuata per iscritto a cura delle OO.SS.;
- d) le imprese, secondo modalità previste nel CCNL, metteranno a disposizione delle OO.SS. quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette RSU, 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 2° livello le materie oggetto di rinvio da parte del CCNL è riconosciuta alle RSU e alle OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo CCNL, secondo le modalità determinate dal CCNL;
- f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, a 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 s'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.

Allegato 14

PROTOCOLLO SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI  
ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLA PERSONA  
COSTITUZIONALMENTE TUTELATI

In Roma, il 13 settembre 1994

UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM, in applicazione della legge 12.6.90  
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 RSU.

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 sopra esposti. 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 12.6.90 n. 146, con l'indicazione della data nonché dell'ora d'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 OO.SS.

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 e 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, legge 12.6.90 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 12.6.90 n. 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 12.6.90 n. 146 e alle norme del CCNL.

Allegato 15

Roma, 13 settembre 1994

RACCOMANDATA R.R.

Spett.le

INAIL

Sede di .....

OGGETTO: Anticipazione dall'1.1.00 delle indennità per infortuni sul lavoro, prevista dal Protocollo d'intesa, sottoscritto il 7.7.99 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 7.7.99, di cui si riporta di seguito la norma specifica, che stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro dall'1.1.00 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 DPR 30.6.65 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 7.7.99, per il rinnovo del CCNL 13.9.94, relativo all'anticipo delle spettanze a carico dell'INAIL, allegato alla richiesta.

"Per gli infortuni verificatisi successivamente all'1.1.00 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 I del CCNL."

. OMISSIS . da pag. 199 a pag. 231

sono riportate:

#### APPENDICE

1. Legge 20.5.70 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 29.5.82 n. 297 - "Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica".
3. Legge 11.5.90 n. 108 - "Disciplina dei licenziamenti individuali".
4. Legge 10.4.91 n. 125 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
5. Legge 12.6.90 n. 146 - "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge".
6. Legge 24.6.97 n. 196 - "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

