

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA
E DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

8 giugno 1999

In Roma, addì 8 giugno 1999

fra

- Federazione sindacale dell'industria
metalmeccanica italiana
(FEDERMECCANICA) - rappresentata dal Presidente Andrea
Pininfarina e dai
Vice Presidenti: Maurizio Bertuzzi, Isnardo Carta,
Ugo Pitton, Fabio
Storchi, dal Consiglio direttivo formato da: Gabriele
Albertini, Amedeo
Ancarani Restelli, Paolo Annibaldi, Giorgio Arona,
Carlo Bava, Giampiero
Beccaria, Giancarlo Besana, Giuseppe Binaschi,
Giacomo Bolis, Pierluigi
Ceccardi, Gino Cocchi, Antonio Costantini, Piero De
Biasi, Luigi De Puppi,
Carlo Dolcetta, Federico Falck, Paolo Falorni, Marco
Goidanich, Salvatore
Graniglia, Luciano Lenotti, Mario Maione, Mario
Mairano, Adriano
Mazzucconi, Sergio Mercuri, Nicola Palumbo, Marco
Palvarini, Renata
Pizzamiglio, Sandro Salmoiraghi, Rocco Santoro,
Alberto Susta, Lucio
Toninelli, assistiti dal Direttore generale Michele
Figurati, dal Vice
Direttore Roberto Santarelli, dal Coordinatore
della linea rapporti
sindacali Daniela Dario, dal Coordinatore della linea
rapporti economici
Angelo Megaro e da una Delegazione composta da
Maurizio Castro, Oderisio
De Grenet, Salvatore D'Erasmo, Giuseppe Gherzi,
Angelo Favilli, Daniele

Marrama, Vittorio Melissari, Elio Minicone,
Giuseppe Molino, Luigi
Porcelli, Elisio Prette, Paolo Rebaudengo, con la
collaborazione tecnica
di Antonio Pescosolido, del Comitato degli Esperti
formato da: Pierangelo
Albini, Gianni Anichini, Luigi Bagordo, Angelo
Bellorini, Ferdinando
Bertino, Mario Boccardi, Enrico Carminati, Piercarlo
Cattadori, Lorenzo
Cellini, Paolo Citterio, Alberto Comi, Mario D'Atene,
Piero De Martini,
Giuseppe Di Rosa, Vincenzo Fama, Angelo Landriani,
Mario Levrini, Emilio
Pascale, Impero Pianigiani, Marcello Polacchini,
Marco Romussi, Carlo
Stiatti, Italo Turdò e di Massimo Colombo, Sabrina De
Santis, Vincenzo
Gerardi, Pietro Montes, Francesca Polli;

- Associazione nazionale costruttori di
impianti (ASSISTAL)
rappresentata dal Presidente Renzo Greco e dai Vice
Presidenti Piero
Antonini e Franco Zuin, assistiti dal Direttore
generale Nicola Cianitto,
con la partecipazione del Consiglio direttivo
formato da: Marco
Antoniazzi, Riccardo Bachrach, Giuseppe Gargaro, Luigi
Gozzo, Dino Grossi,
Ivano Padovani, Guelfo Tagliavini, Luciano Trebbi,
Davide Truffo; con la
collaborazione tecnica della Commissione sindacale
formata da: Francesco
Candussi, Maristella Curioni, Massimo Goffredo,
Barbara Mariani, Maria
Teresa Morabito, Luigi Morandi, Maria Stella Motta,
Eura Orlandini, Felice
Paciello, Riccardo Pedrali, Antonio Pozzoli, Giancarlo
Ricciardi, Roberto
Risso, Antonio Savio, Mario Savoia, Bruno Scuotto,
Giancarlo Testa;
con l'assistenza della Confederazione generale
dell'industria italiana
(CONFINDUSTRIA) nella persona del Responsabile
Servizio relazioni

Industriali Giorgio Usai;

e

- Federazione Italiana Metalmeccanici (FIM)
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 composta da:
Nicola Alberta, Antonio Aldrighetti, Gianni Alioti,
Maurizio Benetti,
Marco Bentivogli, Gabriele Brancaccio, Mario
Brunazzo, Liliana
Cacciapuoti, Marco Castrezzati, Ezio Cicaloni, Flavio
Confaloni, Luigi
Coppiello, Angiolino Faccoli, Luciano Falchi, 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, Renato Santini,
Danilo Sanvito, Giulivo Scibinetti, Giorgio Sciutto,
Antonio Spinelli,
Giuseppe Terracciano, Anna Trovò, Filippo Turi, Donato
Vece, Bruno Vitali,
Gianni Vizio;
assistita dalla Segreteria della Confederazione
Italiana Sindacati
Lavoratori (CISL);

- Federazione Impiegati Operai Metallurgici (FIOM)
rappresentata dal
Segretario generale Claudio Sabbattini, dai Segretari
nazionali: Giampiero
Castano, Cesare Damiano, Francesco Ferrara, Luigi
Mazzone, Francesca Re
David, e da una delegazione composta da: Bruno

Albertinelli Antonella
Arabia, Vincenzo Argentato, Gerico Baldi, Paolino
Barbiero, Giancarlo
Battistelli, Mario Bertolo, Alessandro Bianchi,
Raffaele Busiello, Luigi
Camposano, Ezio Casagranda, Andrea Castagna, Paolo
Castellucci, Libera
Cerchia, Giuseppe Cillis, Roberto Contardi, Giorgio
Cremaschi, Ernesto
D'Ambrosio, Cesare D'Antonio, Domenico De Santis,
Antonio Di Stella,
Walter Fabiocchi, Giovanni Ferrante, Francesco Fiusco,
Marcello Gibellini,
Anacleto Giuliani, Alessio Gramolati, Marica Guiducci,
Francesco Lacava,
Maurizio Landini, Fernando Liuzzi, Renato Losio,
Celestino Magni, Enzo
Masini, Alessandra Mecozzi, Francesco Meliadò,
Roberto Mercuri, Primo
Minelli, Giorgio Molin, Gianguido Naldi, Carlo
Palmieri, Sandra Pareschi,
Sergio Parola, Luigi Petricciuolo, Peter Pezzei,
Marilde Provera, Antonio
Puliga, Lello Raffo, Rosario Rappa, Mauro Ricci, Ugo
Rigoni, Ermes Riva,
Nicola Riva, Emesto Rocchi, Giuseppe Maurizio
Silveri, Laura Spezia,
Osvaldo Squassina, Claudio Stacchini, Elena Stagni,
Enrico Stagni, Oronzo
Stoppa, Antonella Susana, Gianfranco Tosi, Flavio
Vallan, Oscar Zanasi, e
dagli Esperti: Roberto Bennati, Cesare Cosi,
Piero Pessa, Giuseppe
Fontana, Bruno Cossu;
assistita dalla Segreteria della Confederazione
Generale Italiana del
Lavoro (CGIL);

- Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (UILM)
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
composta da: Francesco

Argenziano, Antonio Apa, Gianni Baiocco, Franco Busto, Roberto Campo, Attilio Capuano, Luca M. Colonna, 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 Nicolìa, Eros Panicali, Antonio Passaro, Patrizia Pitronaci, Giovanni Battista Quaglia, Anna Rea, Ivan Scottà, Giovanni Sgambati, Walter Sperotto, Dario Turri, Carmine Vaccaro, Bruno Zanghi e con la collaborazione tecnica di Filippo M. Giorgi; assistita dalla Segreteria della Unione Italiana del Lavoro (UIL);

è stato stipulato il presente CCNL per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti e i lavoratori dalle stesse dipendenti.

PREMESSA

1) Il presente CCNL, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93, ne realizza, per quanto di competenza del Contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al

quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti s'impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.93, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto entro le regole fissate.

A tale proposito le parti confermano che, come regola generale, anche laddove non espressamente previsto, nelle sedi e nelle occasioni disciplinate dal presente contratto in cui siano rappresentate le OO.SS. dei lavoratori esterne all'azienda debba essere rappresentata anche la O.S. a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e viceversa.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il

periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le organizzazioni dei lavoratori s'impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23.7.93.

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

6) La contrattazione aziendale è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.93, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'Accordo interconfederale 20.12.93, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e le RSU costituite ai

sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.93 ovvero,
per le aziende più
complesse e secondo la prassi esistente, le OO.SS.
nazionali e le RSU. Le
aziende sono assistite e rappresentate dalle
associazioni industriali
territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

8) Il presente contratto di lavoro da valere in
tutto il territorio
nazionale per gli stabilimenti industriali specificati
come appresso e i
lavoratori dagli stessi dipendenti è stato stipulato
sulla base di questa
premessa, che ne costituisce parte integrante.

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
tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.
- C) Alle unità produttive e di servizio che
abbiano con il settore
metalmeccanico interconnessioni di significativa
rilevanza.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra
gli stabilimenti
metalmeccanici regolati dal presente contratto,
qualora abbiano i
requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non
siano regolati da
contratti di altre categorie, i seguenti stabilimenti,
imprese e cantieri
per:

- la produzione di metalli non ferrosi

- (alluminio, magnesio, rame,
piombo, zinco, argento e altri);
- la trasformazione plastica dell'alluminio,
magnesio, rame, piombo,
zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati,
estrusi, trafilati,
imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;
 - la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel,
piombo, zinco e
altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo,
ottone, ecc.);
 - la fusione di ghisa in getti;
 - la fusione di acciaio in getti sempreché lo
stabilimento non proceda
alla produzione dell'acciaio relativo;
 - la forgiatura e stampaggio a freddo e a
caldo del ferro e
dell'acciaio;
 - la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e
dell'acciaio;
 - la costruzione, montaggio, riparazione e
manutenzione di:
 - navi da carico, da passeggeri e da guerra,
galleggianti, pontoni e
chiatte;
 - materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie,
tramvie, teleferiche
e funivie;
 - automobili, autobus, autocarri, rimorchi,
carrozzerie e loro parti
staccate;
 - motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative,
biciclette e loro
parti ed affini;
 - aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;
 - l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la
riparazione e demolizione
di navi e loro parti;
 - l'esercizio di bacini di carenaggio;
 - la produzione di carpenteria, infissi, serrande,
mobili, casseforti
e similied arredi metallici;
 - attività di lavorazione, confezione, fornitura
del ferro tondo per

cemento armato e della sua posa in opera;

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame e imballaggi metallici;
- la produzione, costruzione, montaggio e riparazione di:

- motrici idrauliche a vapore e a combustione interna, loro parti staccate e accessori caratteristici;
- organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
- impianti e apparecchi di sollevamento e trasporto;
- macchine e apparecchi per la generazione, trasformazione, misura e utilizzazione dell'energia;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, registrazione e amplificazione sonora e televisione;
- produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
- apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
- apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;
- macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre;
- per la lavorazione di marmi e pietre e per la

fabbricazione di laterizi,
conglomerati, ceramiche, grès 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 materie sintetiche (resine);
- macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;
- macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
- macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;
- utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio e armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine e apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
- apparecchi e attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine e apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
- macchine e impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
- macchine e apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione,

- macchine da scrivere,
calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili;
lavorazioni ottiche in
genere;
- orologi in genere;
 - modelli meccanici per fonderia;
- l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa l'installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- la fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto;
- ecc., ecc.

D) Agli stabilimenti siderurgici che, agli effetti del presente contratto, sono quelli per la produzione di:

- a) ghisa di la fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghie;
- d) semiprodoti (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.

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

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

Alle produzioni di cui alle voci a), b), c), d), e), f) e g) s'intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

Dichiarazione a verbale.

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), comma D), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di 1a fusione di cui alla voce a) stesso comma.

* * * * *

La regolamentazione particolare per i settori sottoindicati in cui si articola l'industria metalmeccanica:

- siderurgico;
- autoavio;
- elettromeccanico ed elettronico;
- meccanica generale;
- fonderie di 2a fusione;

- cantieristico;

nonché per l'industria della installazione di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque di materiale metallico ivi compresa l'installazione di impianti di segnaletica stradale che, a tutti i fini del presente contratto, è equiparata alla meccanica generale, sussiste nei limiti e per gli istituti per i quali è specificamente prevista nel presente contratto.

DEFINIZIONE DEI SETTORI

Siderurgico: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del contratto sono quelli per la produzione di:

- a) ghisa di 1a fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghe;
- d) semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

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

Alle produzioni di cui alle voci a), b), c), d), e), f) e g) s'intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

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 1a fusione di cui alla voce a), stesso comma.

Autoavio: in tale settore sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture e autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrato nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: elettromeccanici sono gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale.

Tipiche produzioni elettromeccaniche sono:

- macchine elettriche, nel senso tradizionale della espressione;

- apparecchiature elettriche complesse;
- strumenti di misura elettrici;
- apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio-tecnica, elettronica;
- elettrodomestici (fabbricazione completa e in grandi serie).

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

Meccanica generale: vi appartengono gli stabilimenti che svolgono tutte le altre attività indicate nel campo di applicazione del contratto,

Fonderie di 2a fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

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

Cantieristico: appartengono a tale settore gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

NORMA COMUNE A TUTTI I SETTORI

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti e saranno applicate le norme di un solo settore in base al detto criterio di prevalenza; nel caso di più di 2 attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

Nel caso in cui in un'azienda sono esplicate 2 o più attività, tutte inquadrare nel contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle Filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme di settore dell'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

Chiarimento a verbale.

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee telefoniche ed elettriche, secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività che appartiene tradizionalmente al settore meccanico come definito nel Campo di applicazione del presente CCNL per l'industria metalmeccanica e dell'installazione degli impianti. Pertanto, le aziende che svolgono installazione "di reti telefoniche ed elettriche" sono tenute all'applicazione della regolamentazione per l'industria metalmeccanica e, quindi, lo svolgimento di appalti comportanti esecuzione di opere come sopra definite rientra nel caso descritto dalla lett. b), art. 5, legge 23.10.60 n. 1369.

Nota a verbale.

Ove sorgessero contestazioni nell'inquadramento di qualche unità nei settori previsti, in caso di mancato accordo tra le organizzazioni territoriali, le controversie saranno deferite alle organizzazioni stipulanti.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

FEDERMECCANICA, ASSISTAL e i sindacati FIM-FIOM-UILM, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella premessa al contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine in un sistema di Osservatori congiunti paritetici.

Gli Osservatori, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente sezione I.

Essi si potranno avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori confluiranno, costituendone parte integrante, nella "Banca dati del settore metalmeccanico" gestita dall'Osservatorio nazionale, che rappresenterà una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle parti. I contenuti della "Banca dati" potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici e con la realizzazione di un apposito sito Internet.

Gli Osservatori potranno realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e, qualora sia stata

acquisita una posizione comune sui risultati delle iniziative medesime, sarà predisposto un rapporto finale congiunto che potrà essere sottoposto all'attenzione degli Enti e delle Istituzioni pubbliche competenti. In ogni caso verrà pubblicato, di norma annualmente, un "Rapporto sull'industria metalmeccanica" a cura dell'Osservatorio nazionale.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti riguardante l'ammontare dei costi, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili, e la relativa suddivisione a carico di ciascuna di esse.

Art. 1 - Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica.

Entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL le parti definiranno in apposito incontro le modalità costitutive ed operative per un corretto funzionamento dell'Osservatorio.

L'Osservatorio svolge i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1. Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

a) la struttura dell'industria metalmeccanica:
numero dipendenti
suddivisi per sesso e per categoria
d'inquadramento, numero imprese
suddivise per classi dimensionali, facendo anche

ricorso alle principali
istituzioni statistiche;

b) gli andamenti produttivi e altri indicatori economici rilevanti, congiunturali e di lungo periodo, anche disaggregati per i principali comparti che compongono il settore metalmeccanico;

c) l'andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro nel settore, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, per donne-uomini e livelli d'inquadramento con particolare riferimento ai lavoratori extracomunitari, suddivisi per aree di provenienza, e ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria;

d) l'andamento dei salari di fatto, disaggregato per donne-uomini e livelli d'inquadramento, con indicazione disaggregata delle quantità retributive, le caratteristiche delle quali saranno individuate dalle parti in apposito incontro;

e) l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della CIG;

f) i dati medi dei principali indici di bilancio relativi al settore metalmeccanico;

g) gli andamenti delle retribuzioni e del costo del lavoro per unità di tempo e per unità di prodotto, riferiti al settore, anche rispetto agli altri Paesi OCSE;

h) l'andamento degli altri principali parametri in grado di misurare le tendenze in atto della competitività internazionale tra i diversi sistemi industriali, con particolare riferimento alla compiuta unificazione del

sistema monetario europeo;
i) i dati relativi alla costituzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e alle iniziative formative realizzate.

1.2. Sviluppo industriale.

Questa area tematica sarà dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore metalmeccanico e alle misure di politica industriale che possono favorirlo. In tale contesto, con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e delle altre aree a più alta tensione occupazionale nonché alla realtà delle piccole imprese, saranno presi in considerazione:

- a) gli andamenti e le tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore e loro localizzazione;
- b) la qualità e l'utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità, anche in raccordo con i dati provenienti da fonti istituzionali (Banca d'Italia, CNEL, ISTAT, Ministeri, ecc.);
- c) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore e le politiche e gli investimenti di ricerca e sviluppo;
- d) quantità e qualità dei processi di internazionalizzazione del settore con particolare riferimento agli investimenti diretti di imprese italiane all'estero e di imprese estere in Italia.

Saranno condotti approfondimenti specifici, su richiesta di una delle parti, utilizzando anche dati aziendali aggregati forniti da FEDERMECCANICA, con riferimento ai seguenti

sottosettori:

- 1) siderurgia;
- 2) fonderie di 2a fusione e metallurgia non ferrosa;
- 3) mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;
- 4) navalmeccanica;
- 5) aeronautica, avionica, aerospaziale e industria della difesa;
- 6) macchine utensili e produzione di macchine in genere;
- 7) impianti industriali, montaggi e carpenteria, installazione di impianti e reti telefoniche ed elettriche;
- 8) elettromeccanica;
- 9) elettrodomestici ed elettronica civile;
- 10) elettronica, informatica e telecomunicazioni;
- 11) meccanica generale.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per promuovere condizioni generali che favoriscano nuovi insediamenti produttivi nelle aree ad alta disoccupazione.

1.3. Evoluzione della struttura organizzativa dell'industria metalmeccanica.

In considerazione dei mutamenti organizzativi indotti dalla accresciuta concorrenza e competitività connesse alla globalizzazione dei mercati, la presente area tematica sarà dedicata all'analisi dei processi che investono l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti per quanto riguarda:

- a) l'andamento delle modifiche degli assetti societari comportanti trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C.;
- b) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di rami d'azienda;

c) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di aree, uffici, reparti aziendali con connesso affidamento in appalto delle funzioni da questi precedentemente svolte.

1.4. Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.

La presente area tematica, considerata l'importanza che il Premio di risultato assume nell'assetto dell'attuale sistema di contrattazione nonché per lo sviluppo di nuove relazioni industriali, sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio nazionale con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e aziende coinvolti;
- b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;
- c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato e i meccanismi di gestione;
- d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge i compiti di monitoraggio e analisi degli accordi posti in essere di cui alla Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 9, Disciplina generale, sezione III.

1.5. Sistemi di partecipazione nelle aziende

metalmeccaniche in Italia
e in Europa e Dialogo sociale europeo.

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio e all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato e all'evoluzione del Dialogo sociale europeo.

Art. 2 - Osservatori paritetici territoriali
sull'industria
metalmeccanica.

A far data dall'1.1.00, laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle OO.SS. FIM, FIOM e UILM, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgono i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

2.1. Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

La presente area approfondirà i seguenti temi:

a) la struttura dell'industria metalmeccanica:

numero dipendenti
suddivisi per sesso e per categoria
d'inquadramento, numero imprese
suddivise per classi dimensionali;

b) situazione e prospettive dell'industria
metalmeccanica nel
territorio;

c) andamento dell'occupazione nonché delle
assunzioni e delle
cessazioni del rapporto di lavoro, disaggregato per
tipologia di rapporto
di lavoro (apprendistato, contratti a termine tra cui
quelli stipulati ai
sensi della lett. B), dell'art. 1-bis, Disciplina
generale, sezione III,
lavoro interinale, ecc.), con particolare riferimento
alle categorie più
deboli e ai lavoratori extracomunitari;

d) relazioni sindacali nel settore;

e) andamento degli orari di fatto;

f) andamento dei salari di fatto;

g) monitoraggio delle iniziative realizzate dalle
aziende ai fini della
tutela e del miglioramento delle condizioni ambientali
interne ed esterne.

2.2. Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica.

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

a) andamento delle cessazioni di attività
aziendali e dei nuovi
insediamenti industriali e relativi riflessi
occupazionali;

b) evoluzione della struttura organizzativa
aziendale con particolare
riguardo ai processi di cessione di ramo d'azienda
o di attività e
funzioni;

c) andamento e tipologia dei processi di
decentramento, di appalto e di
lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18.12.73
n. 877;

d) individuazione e studio di eventuali sistemi integrati di imprese che configurino la presenza sul territorio di "distretti industriali".

2.3. Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.

La presente area tematica sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e di aziende coinvolti;
- b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;
- c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato e i meccanismi di gestione;
- d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge, in collegamento con l'attività dell'Osservatorio nazionale, compiti di monitoraggio e analisi degli accordi posti in essere.

Gli Osservatori si riuniranno di norma 2 volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre).

Le parti convengono che gli incontri degli Osservatori paritetici congiunti avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

Norma transitoria.

Le parti s'impegnano a costituire l'Osservatorio di cui al presente art.

2, in tempi rapidi e comunque non oltre il 31.12.01; fino alla data di scadenza del presente CCNL rimangono in vigore le norme previste dall'art.

6 e dall'art. 10, comma 2, Disciplina generale, sezione I, CCNL 5.7.94.

L'Osservatorio nazionale avrà il compito di monitorare le attività degli Osservatori territoriali e, nel caso di riscontrati ritardi nella costituzione o nell'avvio dell'attività, si attiverà al fine di rimuovere le eventuali condizioni ostative.

Art. 3 - Osservatori paritetici in sede aziendale.

A far data dall'1.1.00 nelle aziende che occupano complessivamente più di 3.000 dipendenti, di cui almeno 1.000 dipendenti occupati nella medesima unità produttiva, saranno costituiti, su richiesta di una delle parti, Osservatori paritetici formati da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della RSU.

L'attività degli Osservatori si articola nelle seguenti aree tematiche:

3.1. Analisi della struttura e delle tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2. Strategie industriali anche con riferimento ad eventuali modifiche

organizzative.

3.3. Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale e al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Gli Osservatori si riuniscono di norma annualmente.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 4 - Formazione professionale.

Nella prospettiva del processo d'integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito

istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico e alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15.3.97 n. 59 e successive normative attuative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 20.1.93 e dalle successive intese, FEDERMECCANICA, ASSISTAL e i sindacati FIM, FIOM, UILM, consapevoli che, per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale alle opportunità offerte dal sistema formativo.

A tal fine le parti convengono, anche alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare le attività delle Commissioni paritetiche di cui ai punti successivi.

4.1. Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

FEDERMECCANICA, ASSISTAL e i sindacati FIM-FIOM-UILM convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione

professionale e
l'apprendistato, formata da 6 rappresentanti per
ciascuno dei due gruppi
di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-
FIOM-UILM), oltre a
quelli ad essa attribuiti dall'art. 5 del vigente
contratto collettivo per
la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

- a) monitorare la normativa vigente in
materia di formazione
professionale sia a livello comunitario che nazionale;
- b) individuare le specifiche esigenze
formative del settore
metalmeccanico e dell'installazione di
impianti, utilizzando in
particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni
di professionalità
promossa dall'Organismo bilaterale nazionale per la
formazione di cui
all'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive
intese, nonché le
indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di
cui al successivo
punto 4.2.;
- c) promuovere presso i Ministeri competenti le
iniziative idonee a
sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e
dell'installazione di
impianti;
- d) predisporre linee guida di indirizzo e di
orientamento alle
Commissioni territoriali di cui al successivo punto
4.2.;
- e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del
progetto "Formazione
per l'Apprendistato", iniziative formative capaci
di rispondere ai
fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a
progetti finalizzati
all'inserimento, all'aggiornamento e alla
riqualificazione dei lavoratori
in relazione a quanto imposto
dall'innovazione tecnologica e
organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle
politiche di qualità

e dal mercato;

f) operare, in collegamento sinergico con l'Organismo bilaterale nazionale per la formazione e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93 e alle successive intese, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

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

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

A far data dall'1.1.00, laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle OO.SS. FIM, FIOM e UILM, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA- ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM).

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

- a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;
- b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'Organismo paritetico regionale di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lett. b) del punto 4.1., sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni 'ad hoc' predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende;
- c) proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;
- d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'Accordo interconfederale 20.1.93;

- e) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lett. c) del punto 2.1. del precedente art. 2 le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi della legge 2.4.68 n. 482, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'Organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato accordo interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 4.1.;
- g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui al punto 5.2. del successivo art. 5 idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10.4.91 n. 125, nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente

riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1.

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

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

4.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

A far data dall'1.1.00, nelle aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della RSU, con il compito di:

- a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- b) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in azienda e al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

c) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile alle Commissioni territoriali competenti.

In occasione degli incontri della Commissione sarà dato corso agli adempimenti di cui al punto 6.3., 2° capoverso, art. 6, Disciplina generale, sezione I del presente CCNL.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Nota a verbale.

I piani formativi aziendali e territoriali che richiedano l'intervento della Fondazione per la formazione continua di cui al punto 26 del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione ratificato l'1.2.99, dovranno essere concordati tra le parti sociali.

Art. 5 - Pari opportunità.

Le parti affidano alle Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 5.1. e 5.2. il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903, e alla legge 10.4.91 n. 125, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni d'impiego e nella formazione professionale.

5.1. Commissione nazionale per le pari opportunità.

Per la vigenza del presente CCNL viene

confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" costituita in sede nazionale e formata da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA- ASSISTAL e 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, e alla legge 10.4.91 n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

- 1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (CFL, contratti part-time, ecc.) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale;
- 2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità europea 1991-95 e successivo e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione

professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Organismo paritetico bilaterale di cui all'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive intese, con la Commissione nazionale di cui al precedente art. 4 e con gli organismi istituzionali operanti in materia;

- b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a FEDERMECCANICA e ASSISTAL con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- e) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Comunità europea nella risoluzione del Consiglio del 29.5.90 e nella

raccomandazione della Commissione del 27.11.91 in materia;

g) seguire l'attività delle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. e trasmettere ogni utile informazione per lo svolgimento della loro attività.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività e su quella svolta dalle Commissioni di cui al successivo punto 5.2., alle delegazioni che hanno stipulato il presente contratto.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

3 mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

5.2. Commissioni territoriali per le pari opportunità.

A far data dall'1.1.00, laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle OO.SS. stipulanti la costituzione, a titolo sperimentale, di Commissioni paritetiche per le pari

opportunità composte da 6 rappresentanti nominati dall'Associazione territoriale imprenditoriale e 6 rappresentanti nominati dalle istanze territoriali delle OO.SS. stesse. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale e in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'art. 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9.12.77 n. 903, e alla legge 10.4.91 n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa, con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) proporre alle parti che hanno costituito la Commissione stessa, in collaborazione con la Commissione paritetica territoriale di cui al precedente art. 4, specifiche iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro in collaborazione con la Regione e in raccordo con gli "Organismi paritetici per la formazione professionale" operanti nel territorio ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.1.93 e successive intese;

- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- d) valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lett. c) del punto 5.1. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche costituite in sede aziendale, la Commissione territoriale potrà costituire nel suo ambito un apposito gruppo di lavoro paritetico incaricato di seguirne l'attuazione in collaborazione con coloro i quali hanno effettuato la richiesta;
- e) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro al fine di promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lett. f) del punto 5.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il 1° anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 5.1.

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso

l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

5.3. Commissioni aziendali per le pari opportunità.

A far data dall'1.1.00, nelle aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle OO.SS., nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della RSU.

La Commissione:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

L'eventuale realizzazione delle iniziative avverrà, come previsto alla lett. d) del punto 5.2., in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui all'art. 4, commi 1 e 2, legge 10.4.91 n. 125, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

5.4. Informazioni in materia di pari opportunità.

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 9, legge 10.4.91 n. 125, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle RSU in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 6 - Informazioni in sede aziendale.

6.1. Modifiche tecnologiche, organizzative e produttive.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno le RSU e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria intorno a sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione.

6.2. Mobilità orizzontale nell'ambito dello

stabilimento.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno preventivamente in apposito incontro le RSU e, tramite l'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 tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

6.3. Investimenti, occupazione ed attività indotte.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 350 dipendenti forniranno annualmente alle RSU, su richiesta delle stesse, informazioni a consuntivo sui livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali.

Di norma annualmente le aziende che occupano complessivamente più di 350 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi e nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, informazioni sulle scelte e sulle previsioni dell'attività produttiva, sulle iniziative formative in programma nonché sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o

rilevanti ampliamenti di quelli esistenti. Nel corso di tale incontro i Sindacati verranno anche informati intorno alle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, nonché sui criteri di localizzazione. Verranno inoltre rese informazioni sugli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche".

Le Direzioni delle unità produttive con più di 350 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori congiuntamente alle RSU, nel corso dell'incontro qui disciplinato, informazioni riferite anche alle iniziative realizzate e/o all'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela e al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno. Inoltre saranno fornite informazioni specifiche sui temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente.

6.4. Tecnologie di processo.

Premesso che le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale e fatte salve le procedure

d'informazione previste dall'Accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi e dalla legge 20.5.75 n. 164, in materia di applicazione della CIG ordinaria e straordinaria, di norma annualmente entro il 1° quadrimestre, o su richiesta delle OO.SS. provinciali, le Direzioni delle unità produttive con più di 500 dipendenti, forniranno informazioni alle RSU e tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale di competenza, alle organizzazioni provinciali dei Sindacati stipulanti, in presenza della definizione di programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di processo fino ad allora adottate che abbiano rilevanti conseguenze sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni prestative e sull'occupazione.

Qualora si determinasse nel corso dell'anno, e dopo che il suddetto adempimento è stato compiuto, una situazione analoga a quella per la quale erano state fornite le informazioni, le Direzioni delle unità produttive di cui sopra completeranno l'informazione con le medesime procedure e modalità.

In apertura degli incontri previsti in questo art. 6, la Direzione della unità produttiva comunicherà volta a volta agli organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'art. 623 C.P.

6.5. Decentramento produttivo.

Di norma annualmente le aziende che occupano più

di 200 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria congiuntamente alle RSU, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui arca di competenza si trova la Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo all'articolazione 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 degli stabilimenti con più di 150 dipendenti informeranno in apposito incontro le RSU e tramite l'Associazione territoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria sulle operazioni di scorporo e di 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 350 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 rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

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

Art. 7 - Lavoro a domicilio.

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18.12.73 n. 877, entro 3 mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni 6 mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Art. 8 - Istituzioni interne a carattere sociale.

L'azienda tramite la RSU comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere

sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione II - DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23,7,93 e dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU del 20.12.93.

Per l'applicazione dell'Accordo interconfederale 20.12.93 nel settore metalmeccanico si fa riferimento a quanto previsto nell'intesa tra FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL per la costituzione delle RSU del 2.2.94 allegato al presente contratto (allegato n. 4).

Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per contratto alle RSA vengono esercitate dalle RSU. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM s'incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1 - Assemblea.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20, legge n. 300 del 20.5.70 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2) le OO.SS. stipulanti e/o la RSU convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lett. a), punto 4., parte I, Accordo interconfederale 20.12.93;
- 3) le OO.SS. stipulanti e/o la RSU nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
- 4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata;
- 5) 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.

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

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che s'intenda eventualmente far

partecipare all'assemblea.

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.

Art. 2 - Diritto di affissione.

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

Art. 3 - Locali.

In adempimento all'art. 27, legge 20.5.70 n. 300, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

Art. 4 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei

Comitati direttivi delle
Federazioni nazionali di categoria e dei
Sindacati provinciali
metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi
retribuiti fino a
24 ore per ciascun trimestre solare, per il
disimpegno delle loro
funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga
espressamente richiesta per
iscritto dalle organizzazioni predette e garantito
comunque in ogni
reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

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

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni
pubbliche elettive o
a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali
si applicano le
disposizioni di cui all'art. 31, legge n. 300 del
20.5.70.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche
elettive, si applica la
normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32,
legge n. 300 del
20.5.70.

I componenti delle RSU per l'espletamento del loro
mandato hanno diritto a
permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23
e 24 della legge
n. 300 del 20.5.70.

Per quanto riguarda le unità produttive che
occupano fino a 200
dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno
essere inferiori
complessivamente a 1 ora e 30 minuti all'anno per
ciascun dipendente.

I nominativi dei componenti delle RSU e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle organizzazioni predette alle Associazioni industriali territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

Art. 5 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

La tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18.4.66 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle RSU di cui all'art. 4.

I nominativi dei componenti delle RSU di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle RSU, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la

RSU.

Art. 6 - 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 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 18.1.87 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 congiunta delle OO.SS., la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da ciascun lavoratore al sindacato prescelto, e la seconda contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di febbraio di ciascun anno dalle OO.SS. interessate tramite le Associazioni industriali. 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.

A decorrere dal 1989, con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna O.S., l'indicazione numerica, aggregata per livelli d'inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega FLM, e le relative somme.

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. 7 - Affissione del contratto.

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

Art. 8 - Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese
Di dimensione comunitaria.

In riferimento alla costituzione del Mercato Unico Europeo, le parti stipulanti ritengono di comune interesse valutare il quadro delle relazioni industriali e delle informazioni a livello comunitario.

A tale fine le stesse convengono sull'opportunità di costituire un Gruppo di lavoro che, successivamente all'adozione definitiva da parte del Consiglio dei Ministri Europeo della direttiva relativa all'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di imprese di dimensione comunitaria, ne analizzi la disciplina allo scopo di fornire un valido contributo alle rispettive confederazioni durante la fase di recepimento nella legislazione italiana.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione III - DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE
DI LAVORO

Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità alle norme di legge.

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

- 1) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
- 2) con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 4) la disciplina speciale che gli viene applicata;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova di cui alle discipline speciali;
- 6) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

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

Art. 1-bis - Contratti di lavoro atipici.

A) Contratto di lavoro part-time

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e all'articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa e all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari

caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al comma 12 del paragrafo "Permessi annui retribuiti" di cui all'art. 5 della presente Disciplina generale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta e in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione d'orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della UE tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro part-time a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 2% del personale in forza a tempo pieno, 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 ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli sino al compimento dei 7 anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la RSU per individuare un'idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative. L'azienda, su richiesta della RSU, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata

predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle RSU e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 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 3 e 4, art. 8, e commi 4 e 5, art. 7, Disciplina speciale, parte rispettivamente I e III.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale 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 e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo 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 nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%.

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

B) Contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, le parti concordano che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nei casi previsti dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti in materia, è consentita nelle sottoindicate ipotesi:

- 1) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- 2) per punte di più intensa attività derivanti dall'acquisizione di commesse o per lancio di nuovi prodotti che, per i volumi o per i termini di consegna, non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro;
- 3) per l'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;
- 4) 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 normalmente impiegate;

5) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per ferie, esclusi i casi di chiusura dell'unità produttiva, oppure in aspettativa.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate è pari al:

- 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive fino a 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente);
- 8% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive con più di 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente) nelle quali è comunque consentita la stipulazione di almeno 10 contratti di lavoro a termine.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo sindacale, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Circa le assunzioni con contratto a termine da stipulare in virtù del presente CCNL, la Direzione comunicherà preventivamente alla RSU il numero dei lavoratori interessati e le fattispecie utilizzate fra quelle sopra indicate.

Le imprese, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, prenderanno in considerazione in via prioritaria, a parità di mansioni, i lavoratori già assunti per 2 volte con rapporto di lavoro a tempo determinato il cui ultimo contratto sia scaduto nel corso dei 12 mesi precedenti.

Norma transitoria - Contratti di inserimento.

Ad integrazione del punto 10, Accordo interconfederale 18.12.88, e successive modificazioni, in attesa dell'evoluzione normativa in materia di CFL, i lavoratori non occupati d'età compresa tra i 25 e 29 anni possono anche essere assunti con contratto d'inserimento nell'ambito della percentuale prevista dal citato Accordo interconfederale.

Ai suddetti lavoratori si applica quanto previsto all'ultimo comma del presente punto B).

C) Lavoro temporaneo.

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 stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

1) 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;

2) 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;

3) 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.

I prestatori di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate non potranno superare la media dell'8%, calcolata su 4 mesi, 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.

Sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti del comma 4, art. 1, legge 24.6.97 n. 196, quelle corrispondenti ai profili contrattuali non rientranti, in applicazione dei

criteri stabiliti dall'Accordo interconfederale 31.1.95 sui CFL, tra le professionalità intermedie.

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 24.6.97 n. 196) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.

Nel 2° livello di contrattazione, così come definito dal CCNL in applicazione del Protocollo 23.7.93, sono stabiliti modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

La Direzione comunica, 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 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite della Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce 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.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, comma 2, legge 24.6.97 n. 196, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Dichiarazioni a verbale.

- 1) Le clausole sopra concordate decorrono dall'1.7.99 e, salvo la specifica decorrenza di cui al comma 6 del presente punto C), sostituiscono e integrano la disciplina già prevista dall'Accordo interconfederale 16.4.98.
- 2) Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24.6.97 n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva.

COMMISSIONE PARITETICA DI STUDIO SUL TELELAVORO

FEDERMECCANICA, ASSISTAL e FIM, FIOM E UILM, convengono di costituire entro il mese di gennaio 2000 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di Sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM), al fine di approfondire l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.

Art. 1-ter -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, "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1, art. 25, legge citata, non si tiene conto:

- dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I e II, inquadrati nella 4a e 5a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III, inquadrati nella 5a categoria e livello superiore, e nella 6a e 7a categoria (personale direttivo), ai sensi dell'art. 4, Disciplina generale, sezione III del presente CCNL per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti;
- non rientrano altresì nella riserva legale i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori che, nell'ambito del sistema di mobilità professionale di cui alla lett. C), punto IV, art. 4, Disciplina generale, sezione III, sono inquadrati all'atto dell'assunzione nella 4a categoria, e inseriti nella 5a categoria dopo 24 mesi.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire 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. 2 - Documenti, residenza e domicilio.

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

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

Ai sensi dell'art. 689 C.P.P. e nei limiti di cui all'art. 8, legge n. 300 del 20.5.70, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

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

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

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

Art. 3 - Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione

Obbligatoria.

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

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 speciale categoria di invalidi, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai "sistemi di lavoro protetto" di cui all'art. 25, legge 30.3.71 n. 118. In tale spirito convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del lavoro e della sanità affinché il problema venga considerato e affrontato con la maggiore sensibilità.

Inoltre in sede territoriale le Associazioni

imprenditoriali e le OO.SS.
promuoveranno congiuntamente opportune 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 congiuntamente 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 rese in sede territoriale e in sede aziendale così come previsto, rispettivamente, dall'art. 2 e dal punto 6.3. dell'art. 6, Disciplina generale, sezione I.

Art. 3-bis - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope,

prevenzione, cura e
riabilitazione dei relativi stati di
tossicodipendenza (DPR 9.10.90
n. 309), il lavoratore del quale viene
accertato lo stato di
tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi
terapeutici e di
riabilitazione presso i servizi sanitari delle 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 la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a 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.

Art. 4 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate. I livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza d'età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie

generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni 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, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo 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 FEDERMECCANICA - e con essa delle aziende metalmeccaniche rappresentate - e di ASSISTAL - per i suoi associati - 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 sia di FEDERMECCANICA sia di ASSISTAL, 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 già 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.

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 sulla base di precise istruzioni
provvedono alla
sorveglianza e all'eventuale alimentazione di
macchine operatrici

appartenenti a un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche.
Addetto impianti/sistemi automatizzati.

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 o forme semplici.
Formatore a mano.
Animista a mano.

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

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

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiale, 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 di ufficio;
- perforazione di schede meccanografiche;
- verifica di schede meccanografiche;
- centralinista telefonico.

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 esecutive 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 preregolati e/o preregolati. 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 preregolati e/o preregolati 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 preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze. Addetto prove di laboratorio.

Addetto sala prove.

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

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o cicli di lavorazione e/o tabulati, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinario con nastri già controllati in lavorazioni precedenti. Provvedono al montaggio, sulla macchina, del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino, e all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione.
Nel corso del lavoro controllano il normale svolgimento del ciclo macchina ed eseguono, se necessario, la registrazione utensili, il controllo delle quote con strumenti non preregolati e/o preregolati.
Addetto macchine a controllo numerico.

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, prescrizioni e utilizzando semplici procedure informatiche, intervengono per l'avviamento di macchine operatrici appartenenti a un sistema automatizzato con guida computerizzata e per la loro sorveglianza funzionale e prestazionale.
Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie, riscontrabili o con elementare ricorso all'autodiagnostica o con l'utilizzo delle prestabilite procedure informatiche ed effettuando,

all'occorrenza, elementari
interventi manutentivi di ripristino.
Addetto impianti/sistemi automatizzati.

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 l'esecuzione di giunzioni - comprese le
operazioni accessorie -
cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti.
Guardafili.
Giuntista.

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

- per installazioni di impianti elettrici civili
e industriali in
bassa tensione richiedenti cablaggi ripetitivi con
interventi relativi al
loro aggiustaggio e 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.

Tubista impianti termosanitari e di condizionamento.
Ramista.
Primarista.

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 il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
Montatore macchinario.
Costruttore su banco.
Costruttore su macchine.

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

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

Saldatore.

Lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in 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 materiali, ecc.; ovvero conducono autogrù effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali.
Conduttore mezzi di trasporto.

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio, di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.
Gruista.
Imbragatore.

Lavoratori che, 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.

4a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

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

di cui all'alinea
seguinte, guidano e controllano con apporto di
competenza tecnico-pratica
un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa
per la condotta e il
risultato delle lavorazioni;
- i lavoratori 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 all'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 e/o
disegni e/o cicli di
lavorazione e/o tabulati eseguono lavori di elevata
precisione e di natura
complessa per la costruzione di attrezzature e/o
macchinario richiedenti
particolari capacità e abilità in relazione
all'attrezzamento della
macchina, al posizionamento e al centraggio dei
pezzi, all'impostazione
dei dati relativi ai punti di partenza e al grado di
precisione e di
finitura richiesto.
Provvedono alla predisposizione degli utensili nei
rispettivi porta
utensili e all'inserimento nel caricatore, alla prova,
nel caso di lavori
di la esecuzione, dell'intero ciclo di lavorazione, e
al riscontro di
eventuali errori geometrici e tecnologici
di programmazione,
all'impegnativa registrazione utensili per correzione e
riprese di quota,
alla misurazione delle parti lavorate con
l'impiego dei necessari
strumenti e attrezzature ausiliarie.
Addetto macchine a controllo numerico.

Lavoratori che sulla base di prescrizioni e/o cicli di
lavoro e/o disegni
e utilizzando le prestabilite procedure informatiche,
conducono macchine
operatrici appartenenti a un sistema
automatizzato con guida

computerizzata, eseguendo gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema utilizzando sistemi e modelli previsti dal processo produttivo anche attraverso introduzione e variazione dei parametri tecnici di processo; intervengono sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione di tutte le anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà. Conduttore impianti/sistemi automatizzati.

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 eseguono, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva e anche con

l'aiuto di altri
lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle
diverse fasi:

- di installazione di impianti elettrici, anche in
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.

Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento.

Ramista.

Primarista.

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 lavorazione 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 lavorazione, 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.

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,
o per l'installazione, riparazione, controllo e
messa in servizio di
impianti elettrici o fluidodinamici.

Manutentore meccanico.

Manutentore elettrico.

Installatore impianti.

Lavoratori che sulla base di indicazioni o cicli
di lavorazione o
documenti di massima equivalenti o disegni, e 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 e 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
casce 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 d'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 difficile 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, 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, 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,
seguono le fasi operative e intervengono, in caso di
irregolarità, in
ausilio all'operatore consollista e/o conducono il
macchinario ausiliario.
Operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e
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, riportando 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.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e
seguendo le specifiche
procedure operative, compilano nel previsto
linguaggio, programmi di

lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su un solo asse e sono dotate di un limitato numero di utensili ed effettuano lavorazioni singole, intervenendo durante la prova del nastro per la correzione di eventuali anomalie. Provvedono, avendo conoscenza del tipo e caratteristiche della macchina da utilizzare e della relativa unità di governo, alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi e operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione del lavoro per apportare semplici modifiche.

Metodista di macchine a controllo numerico.

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 i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa

nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Livello superiore.

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al 3° alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Nota a verbale.

Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5a categoria avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti configurare il suddetto livello come una categoria a sé stante e intermedia tra la 5a e la 6a.

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 delle 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, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi d'esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno e/o dei tabulati e/o dei nastri eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la costruzione di particolari complessi e impegnativi di la esecuzione con spostamenti sui 5 assi richiedenti, sia nel caso della perforazione del nastro, relativa all'intera lavorazione sia per la correzione di sue fasi precedentemente programmate o per l'eventuale integrazione di operazioni non previste da nastro, la rilevazione da disegno di eventuali quote

mancanti, la scelta dei parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura. Addetto macchine a controllo numerico.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, cicli e/o disegni, con interpretazione critica delle specifiche di lavorazione ed essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione, conducono, utilizzando le opportune procedure informatiche, gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata, ed eseguono, con scelta della loro priorità, interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvedono, avendo la capacità di interpretare gli effetti che le diverse fasi del ciclo di lavoro hanno nella generazione della qualità del prodotto e della produttività del sistema, alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione e ottimizzazione dei parametri di lavorazione, e intervengono previa individuazione ed analisi delle anomalie, diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, per complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto. Conduttore sistemi flessibili di produzione.

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi

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

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione

- di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione. Eseguono qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco 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.

Eseguono 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.

Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento.

Ramista.

Primarista.

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 fusione, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione.

Fonditore.

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione ed 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 d'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 al 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.

Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi e i mezzi di 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 d'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 necessari 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, 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.

Nota a verbale.

Nell'ambito dei lavoratori di cui al 1° alinea della
dichiaratoria della 5a
categoria saranno individuati coloro che, nello
svolgimento della propria
attività, sono in possesso di elevate capacità e
particolare perizia di
tipo tecnico-pratico e operando unicamente sulla scorta
degli obiettivi da
raggiungere, propongono e realizzano, in fase di
esecuzione e nel rispetto
delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli
di responsabilità,
modifiche e varianti su apparati di particolare
complessità e/o
prototipali, al fine di ottenere significativi
risultati in termini di
efficienza produttiva, qualità, affidabilità;
agiscono con particolare
autonomia operativa che si traduce in prestazioni
di elevato livello
tecnico non disgiunte da capacità d'intervento, di
analisi e diagnostica
nell'ambito della propria specializzazione e di quelle
affini.

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza
dall'1.9.83 e, per
l'Addetto macchine a controllo numerico, con
decorrenza dall'1.2.87, un
elemento retributivo di professionalità di £. 30.000
mensili lorde, pari
ad un importo orario di £. 173,41, con assorbimento
fino a concorrenza di
eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad
analogo titolo.

A decorrere dall'1.1.91 il suddetto
elemento retributivo di
professionalità viene elevato a £. 55.000 mensili
lorde (pari a 28,41

euro), pari ad un importo orario di £. 317,92 (pari a 0,1642 euro), con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

aggiustatore stampista;
modellista;
montatore - installatore di grandi impianti;
montatore - manutentore elettrico-elettronico;
operatore specialista motorista;
operatore specialista montatore aeronautico;
tracciatore - collaudatore;
addetto macchine a controllo numerico;

con specifico riferimento ai presupposti minimi di professionalità indicati nei seguenti profili:

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, collaudo e messa a punto di stampi di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare e/o alla presenza di parti in movimento provvedendo alla delibera funzionale fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche, del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei

provvedimenti correttivi adottati,
all'individuazione di soluzioni
migliorative.
Aggiustatore stampista.

Lavoratori che, in condizioni di particolare
autonomia operativa e
organizzativa, eseguono il ciclo completo di
costruzione di qualsiasi
modello copia in legno e in metallo di elevata
complessità in relazione
alle ristrette tolleranze previste, alla
complessità delle forme da
realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie
al banco e alle
macchine utensili, fornendo l'apporto della
propria particolare e
personale competenza per l'individuazione degli
interventi atti ad
adeguare il modello alle effettive esigenze
d'impiego contribuendo,
attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate
e degli interventi
correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni
migliorative.
Modellista.

Lavoratori che, con interpretazione critica dei
disegni e degli schemi
elettrici ed elettronici, in condizioni di particolare
autonomia operativa
ed organizzativa, eseguono fuori sede attività di
elevata specializzazione
per la realizzazione del ciclo completo di
montaggio, installazione,
collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di
impianti e macchinari
complessi in relazione alle innovative
caratteristiche prestazionali e
tecnologie utilizzate provvedendo alla delibera
funzionale, partecipando
all'addestramento pratico degli utilizzatori e
contribuendo, attraverso la
segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei
provvedimenti correttivi
adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

Montatore - Installatore di grandi impianti.

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia d'iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrico-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo o di saldatura) di la esecuzione, caratterizzato da complesse funzioni logiche e tecnologiche aventi lo scopo di realizzare elevate precisioni e produzioni, curandone la loro finale funzionalità mediante indicazioni per modifiche d'impianto o eventualmente geometriche e tecnologiche da apportare per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste e provvedendo eventualmente fuori sede alla delibera da parte del cliente.

Montatore - Manutentore elettrico-elettronico.

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa e organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini, esegue in assenza di metodologie specifiche, su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali con scelta del metodo operativo più opportuno, lo smontaggio/montaggio e revisione, la prova funzionale, rilevando attraverso la lettura della strumentazione il loro buon funzionamento con l'utilizzo di apparecchiature specifiche. Definisce gli interventi necessari per la messa a punto eseguendo gli opportuni interventi anche nei casi di particolare

complessità. Propone inoltre soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta con la necessaria attività di collegamento con le specializzazioni immediatamente collaterali. Si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, al cui addestramento concorre ove necessario. Operatore specialista motorista.

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa e organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini individua, con capacità di scelta di metodi operativi e di adattamento, il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta ed effettua operazioni di montaggio, taratura e messa a punto riparazione e/o revisione e relativa ricerca guasti di strumentazione particolarmente complessa, a livello prototipico, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse con completa capacità diagnostico-operativa sugli interventi necessari. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali ed avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori al cui addestramento concorre quando è necessario. Operatore specialista montatore aeronautico.

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa e organizzativa:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o

tecnologiche di
particolari di elevata difficoltà, con calcoli e
grafici occorrenti per la
determinazione delle quote mancanti, suggerendo
tutte le indicazioni
occorrenti per eventuali modifiche e varianti per
tener conto di esigenze
costruttive, di impiego e di manutenzione; provvedendo
inoltre a seguire
le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza
necessaria per una
corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione;

ovvero:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà
per il collaudo
delle caratteristiche funzionali e
tecnologiche di macchinari
caratterizzati da complesse funzioni logiche e
tecnologiche, con la
relativa delibera sulla base dei risultati del
collaudo di forma e
dimensione dei primi pezzi lavorati, che
richiedono, per il loro
controllo, impegnativi interventi in relazione al
posizionamento, alla
tracciatura e all'esecuzione dei necessari calcoli.
Tracciatore - Collaudatore.

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 1a esecuzione, prototipi sperimentali,
caratterizzati da
elevata complessità di forma e/o da 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 console i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con l'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.

Lavoratori che, in base a indicazioni e alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza e/o 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 o 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 dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.

Tecnico di laboratorio.

Tecnico di sala prove.

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore.

Lavoratori che, in base a istruzioni e applicando

procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento, in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri 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 analizzandone e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità d'esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazioni 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 con riferimento a procedure esistenti, traducono in programmi, nei linguaggi accessibili agli elaboratori di macchine a controllo numerico, gli elementi e le informazioni, ricavabili e/o deducibili dai disegni, necessari all'esecuzione del ciclo di lavorazione su macchine a controllo numerico a più assi controllati, verificando i risultati e apportando ai programmi stessi le opportune variazioni.
Provvedono, previa verifica di fattibilità del lavoro su macchina a controllo numerico, alla stesura del ciclo operativo e del programma di calcolo, alla descrizione del particolare all'elaboratore con l'opportuno linguaggio e alla costruzione del ciclo tecnologico, verificando la validità dell'elaborato tramite plotter o video terminale prestando, nel corso dell'esecuzione del primo pezzo e/o prova, l'assistenza finalizzata alla soluzione dei problemi connessi al ciclo prestabilito, apportando ai programmi stessi le opportune variazioni ed elaborazioni e individuando soluzioni migliorative.
Metodista di macchine a controllo numerico.

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 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.

6a 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 d'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, all'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

all'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 d'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 d'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 indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.
Analista.
Programmatore analista.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività, progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e

le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.
Tecnico di laboratorio.
Tecnico di sala prove.

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

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

Programmatore produzione.

Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici 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, impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione 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.

Lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti nonché di conoscenze delle tecnologie di processo e delle possibilità potenziali delle macchine, elaborano qualsiasi programma di lavorazione complesso per macchine a controllo numerico e apportano agli stessi, dopo

controllo di risultati, le variazioni che consentono di ottimizzare la lavorazione e l'utilizzo delle macchine operatrici. A tal fine se richiesto, collaborano con altri enti relativamente alla possibilità e ai limiti delle tecnologie utilizzate, per definire l'opportunità di eseguire l'intera lavorazione o solo una parte di essa su macchine a controllo numerico. Provvedono a redigere il ciclo di lavoro nel suo insieme eseguendo gli opportuni schizzi di specifica del posizionamento e bloccaggio del pezzo sulla macchina, proponendo le eventuali modifiche da eseguire in fase d'impostazione del ciclo prototipo, atte a facilitare la realizzazione dell'attrezzatura e predispongono gli opportuni provvedimenti di modifica per l'adeguamento della lavorazione al variare delle esigenze produttive onde assicurare la massima efficienza del sistema produttivo. Analista metodista di macchine a controllo numerico.

7a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6a 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.

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13.5.85 n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo punto B).

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle

connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando, se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico- produttive e/o di servizi; ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

B) "Quadri".

Ai sensi e per gli effetti della legge 13.5.85 n. 190 e della legge 2.4.86 n. 106, si concorda quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "Quadro" viene effettuata dalle parti stipulanti con il CCNL 18.1.87.

2. In relazione a quanto definito sopra, in sede di la applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di Quadro ai lavoratori interessati l'1.5.87.

3. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 C.C. e dell'art. 5, legge 13.5.85 n. 190, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la

sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso eventuale

polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva,

per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per

fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

4. Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno,

anche avvalendosi delle associazioni territoriali imprenditoriali di

competenza, la partecipazione dei Quadri a iniziative di formazione

finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di Quadro

da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione d'importo pari a £. 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7a categoria (£. 90.000). A decorrere dall'1.1.91, la suddetta indennità di funzione viene elevata a £. 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7a categoria (£. 115.000 pari a 59,39 euro).

7. Per quanto qui non contemplato si rinvia alle disposizioni della Disciplina speciale, parte III del presente contratto.

8. Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13.5.85 n. 190, per quanto riguarda i "Quadri".

COMMISSONE PARITETICA DI STUDIO

FEDERMECCANICA, ASSISTAL e FIM, FIOM e UILM convengono di costituire entro il mese di gennaio 2000 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM), al fine di approfondire le problematiche che coinvolgono i lavoratori con la qualifica di "Quadro".

Nota a verbale.

Limitatamente all'ipotesi di applicazione del punto 2, lett. B) (maggio 1987), l'indennità di funzione sarà riconosciuta ai lavoratori interessati

con decorrenza 1.2.87.

C) MOBILITA PROFESSIONALE

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali 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 anche di una di esse.

3) Per il conseguimento 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.

Le possibilità di realizzazione delle suddette
iniziative di sviluppo
delle capacità professionali dei lavoratori e i loro
criteri informativi
ed applicativi saranno, a richiesta, oggetto d'esame
con le RSU.

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 e
illimitata.

Le parti convengono, limitatamente ai passaggi
dalla 1a alla 2a
categoria e dalla 2a alla 3a categoria, di cui ai
successivi punti I, II
e III e alla lett. c) del punto IV, la seguente
disciplina, a decorrere
dall'1.1.73.

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
psicofisica; qualora non sia stato possibile
inserirli nell'attività
produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla
2a categoria al
compiimento 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 specifici, 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 18 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2a categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di 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.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

Norma transitoria.

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

III - Linee a catena.

Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica

operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera 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 - 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 alla laurea conseguita;
- b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole

medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4a categoria.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

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

COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Per la vigenza del CCNL 8.6.99 viene confermata la "Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori" formata da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM), con il compito di:

- a) compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in Italia e nei Paesi a maggiore sviluppo industriale, con l'obiettivo di fornire alle parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le parti. A tal fine la Commissione potrà promuovere l'audizione di studiosi particolarmente qualificati in materia;
- b) esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;
- c) proporre alle parti stipulanti integrazioni ai

profili professionali
e alle esemplificazioni - di cui alla classificazione
dei prestatori di
lavoro disciplinata dall'art. 4, Disciplina generale,
sezione III del
presente CCNL nonché, in quanto conseguano da tali
integrazioni, ai
criteri per la mobilità professionale di cui al punto
3, lett. C) del
citato art. 4 - integrazioni correlate
all'introduzione di tecnologie
innovative; verificare nel periodo compreso fra
l'1.7.00 e il 31.12.00, la
possibilità d'individuare, nell'ambito della
declaratoria dei Quadri di
cui al precedente punto A), un'articolazione di un
profilo professionale
superiore da compensare con un'indennità di funzione
più elevata. Le
proposte di cui sopra verranno sottoposte alle
parti stipulanti
appositamente riunite in delegazione e, una volta
concordemente accolte,
integreranno il CCNL vigente esclusivamente per gli
effetti dell'addizione
introdotta.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente,
presieduta a turno da
uno dei componenti dei due gruppi e delibera
all'unanimità per quanto
attiene alla materia di cui al punto c) e in ordine
agli indirizzi e al
metodo di lavoro di cui ai punti a) e b).

Una volta all'anno la Commissione si riunirà con le
delegazioni che hanno
stipulato il CCNL per riferire sull'attività
svolta e proporre le
integrazioni concordate ai sensi del punto c): in
questa sede verranno
presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai
quali sia stata
raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione,
quanto di quelli che
costituiscono la posizione di una delle componenti.

Tre mesi prima della scadenza del presente CCNL la Commissione concluderà la sua attività per quanto attiene al punto a) e presenterà alle parti stipulanti un rapporto conclusivo intorno agli argomenti di cui al punto suddetto completo dei materiali elaborati nel corso dei lavori.

Art. 5 - Orario di lavoro.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa, 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 nei casi previsti al comma successivo e nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per

le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo "Orario plurisettimanale".

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

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

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

Con decorrenza dall'1.7.78 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri

lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma 3, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei 6 giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

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

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto successivamente a titolo di Permessi annui retribuiti hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a

compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

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

Orario plurisettimanale (*).

(*) Stralcio dal Protocollo d'intesa 8.6.99 per il rinnovo del CCNL 5.7.94 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

"Le parti convengono, a titolo di flessibilità sulla stagionalità dei prodotti e per le attività d'installazione e montaggio, sull'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le RSU e le OO.SS. territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del CCNL.

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il 3° giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle RSU.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo."

Permessi annui retribuiti.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13

permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o 13a mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dall'1.1.00 e ulteriori 8 ore, a decorrere dall'1.1.01, sono trasformate in permessi annui retribuiti.

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

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal CCNL 16.7.79, l'accordo dell'1.9.83 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione d'orario pari a un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella

"Tabella allegata" alle "Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, sezione III, CCNL 1.5.76, dall'Accordo 16.7.79", non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

Le riduzioni d'orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.02, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dall'1.1.00; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o 13a mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 6, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la RSU, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo 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 a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5%, comprensivo del 5% di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni d'orario a regime.

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.

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

Fermo restando quanto previsto al comma 2 della

presente parte "Permessi
annui retribuiti per i lavoratori turnisti" e fatte
salve le situazioni in
atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione
dell'orario di lavoro la
cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli
impianti di tipo
strutturale e non temporaneo, attraverso
l'istituzione di turnazioni
aggiuntive rispetto alla situazione in atto che
comportino la creazione di
più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la 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.

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

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

Dichiarazioni a verbale.

- 1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54 come modificata dal DPR 28.12.85 n. 792, già derivanti dall'applicazione del CCNL 16.7.79, 1.9.83, 18.1.87 e 14.12.90.
- 2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5%, 8,5%- 11,5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, parte rispettivamente I e III.

Norme transitorie.

- 1) 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 5.7.94.
- 2) 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 sua effettiva liquidazione.
- 3) Nel mese di dicembre 2002, le parti procederanno a una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

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. 5, Disciplina generale, sezione III, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli d'occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale.

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

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

Allegato all'art. 5.

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

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

Personale che lavora a turni.

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

Art. 5-bis - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di CIG e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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 all'art. 5, della presente Disciplina generale, ferma restando la particolare disciplina stabilita al comma 2 del paragrafo "Permessi annui retribuiti" contenuto nello stesso articolo, nonché i residui delle giornate di ferie di cui agli artt. 14 e 12, Disciplina speciale, parte rispettivamente I e III, e la fruizione delle festività cadenti di

domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

Art. 6 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

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

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 8 e all'art. 7, Disciplina speciale, rispettivamente parte I e parte III - per il lavoro festivo.

Art. 7 - Anzianità dei lavoratori.

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

Note a verbale.

- 1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente art. 3-bis e agli artt. 14-bis e 12-bis, Disciplina speciale, rispettivamente parte I e III, 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. 8 - Forme di retribuzione.

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

- a) a cottimo individuale;
- b) a cottimo collettivo;
- c) con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Allo scopo d'incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 9 - Premio di risultato.

Nelle aziende di cui al punto 6) della Premessa al presente contratto 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 aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri 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 al comma precedente, 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 alla 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 alla RSA informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al comma 1, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti e avverrà 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 assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio e analisi degli accordi posti in essere.

Dall'1.7.94 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 9, CCNL 14.12.90 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, 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.

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 verificchino 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.

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 ai 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. 17, Disciplina generale, sezione III, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 10 - Reclami sulla retribuzione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 11 - 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.

Art. 11-bis - Indennità di mensa.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20.4.56, recepito in legge con DPR 14.7.60 n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del TFR di cui all'art. 2120 C.C. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 12 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo.

Particolari indennità devono essere fissate tra le Associazioni industriali e le OO.SS. provinciali di categoria competenti per territorio per i lavoratori che esplicano la propria attività in alta montagna (oltre 1.500 metri di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

Art. 13 - 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, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini dell'eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 14 - Nuove mansioni.

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

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

Art. 15 - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13, legge n. 300 del 20.5.70 e dall'art. 4, punto C) del presente contratto in materia di mobilità.

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

Art. 16 - 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 componenti 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 congiunto.

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

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

Art. 17 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la 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 a
FEDERMECCANICA o ASSISTAL - per i suoi associati - e, in
caso di mancato
accordo, a livello nazionale dalle Associazioni
sindacali congiuntamente
stipulanti e da FEDERMECCANICA o per i suoi associati -
da ASSISTAL.

Art. 18 - Rapporti in azienda.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore
dipende dai rispettivi
superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli
di responsabilità
nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a
reciproca correttezza
ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i
superiori impronteranno i
rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e
urbanità.

Verranno 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 dalla Commissione nazionale per le
pari opportunità ai
sensi della lett. e), punto 5.1., art. 5, Disciplina

generale, sezione I.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a

sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie
modifiche da lui apportate
agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta
obiettivamente e
l'ammontare del danno deve essere
preventivamente contestato al
lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni
di cui al comma
precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla
retribuzione con
quote non superiori al 10% della retribuzione
stessa. In caso di
risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta
verrà effettuata
sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore,
fatte salve le
disposizioni e i limiti di legge. Egli deve conservare
assoluta segretezza
sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre
profitto, con danno
dell'imprenditore, da quanto forma oggetto
delle sue mansioni
nell'azienda, né svolgere attività contraria agli
interessi della
produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il
rapporto di lavoro e in
forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte
durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività
professionale del lavoratore
per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto
sono regolati a
norma dell'art. 2125 C.C.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei
successivi artt. 23,
24, 25, daranno luogo a provvedimenti disciplinari che
potranno giungere
fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.
25.

Art. 19 - Divieti.

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

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20.5.70 e dal successivo art. 20.

Art. 20 - Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la RSU potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della RSU sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della RSU e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

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

Art. 21 - 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 n. 300 del 20.5.70.

Art. 22 - Norme speciali.

Oltre che al presente CCNL i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun

provvedimento disciplinare
nei confronti del lavoratore senza avergli
preventivamente contestato
l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la
contestazione dovrà essere
effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari
non potranno essere
comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel
corso dei quali il
lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni
successivi a tali
giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie
giustificazioni anche
verbalmente, con l'eventuale assistenza di
un rappresentante
dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un
componente la RSU.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata
e comunicata per
iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett.
b), c) e d) potranno
essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale,
secondo le norme
contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B)
dell'art. 25 potrà
essere impugnato secondo le procedure previste
dall'art. 7, legge n. 604
del 15.7.66, confermate dall'art. 18 della legge n. 300
del 20.5.70.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti
disciplinari decorsi
2 anni dalla loro comminazione.

Art. 24 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso d'impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 25 - Licenziamenti per mancanze.

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 24, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o

assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività

o alle ferie;

g) 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;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 24, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 24, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 23.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell'azienda;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio

all'incolumità delle
persone o alla sicurezza degli impianti;
g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda
per conto proprio o
di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di
materiale dell'azienda;
h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 26 - Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto
B) dell'art. 25
(senza preavviso), l'azienda potrà disporre la
sospensione cautelare non
disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per
un periodo massimo
di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al
lavoratore i fatti
rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le
eventuali deduzioni
contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso
avrà effetto dal
momento della disposta sospensione.

Art. 27 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.

A) In ogni stabilimento o sede, per ogni area
omogenea individuata di
comune accordo, viene istituito il registro dei
dati ambientali,
costituito dalla raccolta delle rilevazioni che
saranno effettuate da un
ente specializzato. A tale scopo le Associazioni
imprenditoriali e il
Sindacato provinciale territoriale concorderanno
un elenco di enti
specializzati, fra i quali le RSU sceglieranno
quello al quale sarà
affidato il compito di procedere alle rilevazioni.
Le modalità d'intervento dell'ente di cui sopra

verranno individuate tra

la rappresentanza sindacale dei lavoratori e la Direzione.

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.

Gli addetti all'ente che svolge le suddette rilevazioni sono tenuti al

segreto professionale sui processi lavorativi di cui vengono a conoscenza.

Con le stesse modalità viene istituito parallelamente il registro dei

dati biostatistici (assenze per malattia e infortunio).

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di rischio individuale,

la cui formulazione verrà definita tra la rappresentanza sindacale dei lavoratori e la Direzione.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:

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

Fatto salvo il rispetto del 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

a 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

presente 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. Vengono mantenuti gli accordi organici concordati aziendalmente.

B) Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità e in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dei lavoratori i mezzi protettivi (come occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori dagli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Art. 28 - Appalti.

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

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di

quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

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

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

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

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

Art. 29 - Diritto allo studio.

A far data 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 sono stati concordemente indicati dalle parti con il Protocollo d'intesa 18.6.92 allegato, a tutti gli effetti, al contratto 5.7.94 (allegato n. 9), 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 e la 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 secondo
comma, 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 d'esame congiunto tra
la Direzione e la
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'"Organismo paritetico
per la formazione
professionale", costituito ai sensi dell'Accordo
interconfederale 20.1.93

e successive intese, competente per territorio.

L'"Organismo paritetico" 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.

Dichiarazione comune.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro il mese successivo all'emanazione da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del Regolamento attuativo ex art. 17, legge n. 196 del 24.6.97, al fine di definire le modifiche da apportare al presente articolo.

Art. 30 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi
e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta,

in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 29.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente 'pro quota', in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

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

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

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

Art. 31 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, e il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

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

Art. 32 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.

La cessione o 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. 33 - Certificato di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 C.C. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore,

all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 34 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 25 e 19, Disciplina speciale, rispettivamente parte I e parte III, e il TFR di cui agli artt. 26, 6 e 20, Disciplina speciale, rispettivamente parte I, parte II e III, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 C.C., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19.1.72 della Corte costituzionale.

Art. 35 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e 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 e 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. 36 - Decorrenza e durata.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° giugno 1999 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002; per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino a tutto il 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 presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 37 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al comma 2 del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93.

Dichiarazione comune.

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al 2° biennio (1.1.01-31.12.02), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a £. 29.000 (pari a 14,98 euro).

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 ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA-ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM) con il compito di definire congiuntamente, entro il 30.6.02, un'ipotesi di dettato contrattuale che - senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto a quanto convenuto nel presente contratto - risulti semplificato per ciò che attiene la parte formale e aggiornato per ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla legislazione vigente al fine di facilitare una interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giudiziaria.

Art. 38 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali.

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto 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 al punto 7) della
premessa al contratto,
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 presentate
all'azienda e contestualmente all'Associazione
industriale territoriale
cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in
tempo utile al fine di
consentire l'apertura delle trattative 2 mesi
prima della scadenza
dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di
rinnovo dovrà dare
riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di
ricevimento delle
stesse.

Durante i 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 FEBBRAIO 1997

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa,
l'Accordo 23.7.93 e
l'art. 38, Disciplina generale, sezione III, si
ribadisce specificamente
la non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali,
ivi comprese le

relative erogazioni iniziali.

Art. 39 - Distribuzione del contratto.

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

Art. 40 - Previdenza complementare.

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria - COMETA - costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% raggugliata al valore cumulato di minimi tabellari, EDR, indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo per la 7a categoria. Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere dall'1.1.00.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota pari al 18% del TFR maturato nell'anno, con equivalente minore accantonamento ai fini del TFR. Tale quota è elevata al 40% a decorrere dall'1.1.00.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28.4.93, così come previsto dal D.lgs. 21.4.93, n. 124, e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del TFR maturato nell'anno.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR, così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo di cui al comma 1.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a COMETA, si procederà al versamento di un importo di £. 10.000 (pari a 5,16 euro) a carico azienda e £. 10.000 (pari a 5,16 euro) a carico lavoratore a titolo di quota d'iscrizione.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia del 10.3.97 e 20.10.97 e 8.5.98.

Dichiarazione a verbale.

Le parti firmatarie del presente contratto, prendendo atto della costituzione di COMETA (*) - Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, dell'installazione di impianti e dei settori affini - e della sua piena operatività, considerano assolto l'impegno assunto con il "Protocollo per la costituzione del Fondo nazionale di Previdenza Complementare" annesso al CCNL 5.7.94 e con i successivi accordi 10.3.97 e 20.10.97.

Confermando, la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici, s'impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo.

(*) Il Fondo COMETA, il cui Statuto, unitamente agli Accordi 8.5.98 e 4.10.99 tra le parti istitutive, è riportato in calce al presente contratto, è stato autorizzato all'esercizio dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione in data 11.11.98 ed è iscritto all'albo dei Fondi pensione con il numero d'ordine 61.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte I

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

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 II e III, Disciplina speciale e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal Decreto-legge luogotenenziale 9.11.45 n. 788, sulla CIG.

Art. 2 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è

reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

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 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 15 giorni lavorativi per il caso d'infortunio.

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 spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute dal lavoratore ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito. Tale paga in difetto di preventiva pattuizione, non dovrà comunque essere inferiore a quella percepita dal lavoratore nell'azienda precedente e risultante dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore durante il periodo di prova non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 3 - Entrata ed uscita.

L'entrata dei lavoratori 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 o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro. Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 4 - Sospensione e interruzione 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 nel loro complesso i

60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore 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 eventuale accordo tra le OO.SS. periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR.

Art. 5 - Sospensioni e riduzioni di lavoro.

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. 6 - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le OO.SS.

periferiche o tra la
Direzione e la RSU 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. 7 - 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.
6, 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 di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

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

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, lett. b).

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 n. 90, per le festività di cui al punto b).

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

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore).

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo "Permessi annui retribuiti" dell'art. 5, Disciplina generale, sezione III.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella 1a domenica di giugno e nella 1a domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Dichiarazioni a verbale.

- 1) Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.
- 2) In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al DPR 28.12.85 n. 792, e alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, ora richiamati nell'art. 5, Disciplina generale, sezione III, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, parte I, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta un'erogazione pari a 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Eventuali diverse modalità aziendali in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

Art. 8 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 3, art. 5, Disciplina generale, sezione III, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del comma 2, art. 5-bis, RDL 15.3.23 n. 692, come modificato dalla legge

27.11.98 n. 409,
viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore
annuali per ciascun
lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti
il limite massimo
individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale,
aeronautica, nonché
per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare,
i limiti massimi
annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per
l'attività di manutenzione,
installazione e montaggi il limite massimo annuo è
fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere
eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione
della azienda darà
informazione preventiva del lavoro straordinario, di
norma in apposito
incontro, alla RSU.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende
di manutenzione,
d'installazione e di montaggio per le quali è prevista
una comunicazione
agli stessi organismi a scopo informativo.

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

Il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive
all'inizio del turno
del mattino; tuttavia non si considera notturno il
lavoro compiuto dalle
ore 6, nel limite di 1 ora giornaliera, per la
predisposizione del
funzionamento degli impianti.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato

nei giorni previsti
dall'art. 7.

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

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

1,4%		
4a	1,2%	1,4%
1,5%		
5a	1,3%	1,4%
1,5%		

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

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

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la RSU e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di 24 ore, salvi casi eccezionali d'urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dall'informazione alla RSU di cui al precedente comma 6, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la RSU previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di

norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

- 32 ore per i lavoratori turnisti;
- 32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;
- 40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure d'informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le "quote esenti" di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla RSU le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette "quote esenti" di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore (*).

(*) Stralcio del Protocollo d'intesa 8.6.99 per il rinnovo del CCNL 5.7.94 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

"Le parti convengono di istituire, a decorrere dall'1.1.00, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti e oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario,

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

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

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle RSU, secondo l'art. 8, Disciplina speciale, parte I, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità e alle condizioni già previste per

l'utilizzo dei permessi
annui retribuiti di cui al paragrafo "Permessi annui
retribuiti" di cui
all'art. 5, Disciplina generale, sezione III. Al
termine del periodo, le
eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con
la retribuzione in
atto."

Norme transitorie.

- 1) 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 al 1° e 2° alinea 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.
- 2) Nel mese di dicembre 2002, le parti procederanno a una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

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.

Art. 9 - Passaggio temporaneo di mansioni.

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore 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 75 giorni non continuativi di esercizio delle dette mansioni superiori nell'arco di 1 anno.

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

Il lavoratore siderurgico del 1° gruppo di cui all'art. 43, parte I, CCNL 8.1.70, che nell'ambito dei principi della mobilità professionale previsti dal presente contratto svolge lavori di grado inferiore alla qualifica assegnatagli, viene retribuito con il guadagno

che realizza nella
posizione di grado inferiore e percepisce inoltre
un'integrazione pari
alla differenza esistente fra la retribuzione inerente
alla sua qualifica
e quella vigente nella posizione di grado inferiore
alla quale è stato
assegnato.

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

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

L'occupazione del lavoratore siderurgico del 1° gruppo
di cui all'art. 43,
parte I, CCNL 8.1.70, per 30 giorni consecutivi,
o per 60 giorni
saltuariamente in un anno, di un posto di lavoro vacante
fa acquisire al
medesimo la relativa qualifica (attrappore, laminatore,
primo al forno,
ecc.), fuorché nei casi di sostituzione di altro
lavoratore previsti al
comma 3 del presente articolo.

Art. 10 - Apprendistato.

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

Art. 11 - Regolamentazione del lavoro a cottimo.

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della
produzione è ammesso il
lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei

casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione del lavoro (come nel caso di linea a catena o di linee a flusso continuo) e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, i lavoratori o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, anche per le linee a catena e a flusso continuo.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:

categorie	percentuali in vigore dal 1.7.99
1a	1,2%
2a	1,3%
3a	1,4%
4a	1,5%
5a	1,5%

Tale condizione si presume adempiuta quando la

generalità dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore alle suddette percentuali, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

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

4) Nel caso in cui un lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2 per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa di cui al punto 15), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

5) L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Per le lavorazioni a catena (considerate tali le

linee di produzione
meccanizzate e non i servizi ausiliari automatizzati)
le comunicazioni
di cui sopra saranno egualmente fatte tenendo
conto della diversa
denominazione che detti criteri assumono.
Tali comunicazioni avranno finalità informativa,
essendo ammesse solo
contestazioni di carattere applicativo alle
condizioni e secondo la
procedura di cui al punto 23) (vedi chiarimento in
calce all'articolo).

6) In caso d'introduzione di nuovi sistemi
di cottimo, alla
comunicazione di cui al punto 5) potrà seguire, a
richiesta, un esame
congiunto tra la O.S. che rappresenta l'azienda e i
sindacati provinciali
dei lavoratori.

Nel caso di modificazione rilevante di taluno dei
criteri generali dei
sistemi di cottimo in vigore la O.S. dei
lavoratori qualificata a
ricevere le comunicazioni relative ai criteri di cui
al precedente punto

5) potrà chiedere l'esame congiunto di cui al
comma 1 al fine di
accertare se si sia in presenza dell'introduzione di
un nuovo sistema.

Le comunicazioni e gli esami congiunti di cui ai due
precedenti commi

s'intendono estesi alle lavorazioni a catena tenendo
conto delle diverse
denominazioni proprie di tali lavorazioni.

7) Resta in facoltà del Sindacato dei
lavoratori di instaurare
controversia collettiva quando sorga contestazione
circa la rispondenza
del sistema in atto e delle modificazioni di cui al
punto 5), comma 3,
alle norme di cui al presente articolo.

8) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a
conoscenza, all'inizio

del lavoro, per iscritto - o 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.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di
computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga o, a richiesta,
anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La
specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non 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.

10) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il
tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi
sufficientemente stabilizzate; pertanto in caso di saltuario impiego della
tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata
complessiva del periodo di assestamento.

11) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato
tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento
superi i 2 mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive
organizzazioni.

12) 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 all'80%
di quello medio realizzato nel trimestre precedente
alla variazione della
lavorazione; nei casi in cui il periodo di
assestamento sarà determinato
per un periodo superiore ai 2 mesi, per il tempo
eccedente tale periodo
l'integrazione prevista nel presente comma sarà
dell'85%.

13) Terminato il periodo di assestamento nessuna
integrazione spetterà
al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai
requisiti stabiliti dal
presente articolo, salvo quanto disposto ai
successivi punti 14) e 15).

14) Le tariffe stabilite potranno essere variate
allorché sia superato
il periodo di assestamento solo nel caso in cui
vengano apportate
modifiche tecniche od 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.
La tariffa modificata è da considerarsi come una
nuova tariffa ai fini
del periodo di assestamento.

15) Qualora venissero accertate, su tempestiva
richiesta del lavoratore
interessato, variazioni contingenti nelle condizioni
di esecuzione del
lavoro, come ad esempio variazioni nelle
caratteristiche del materiale,
difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano
influenzato negativamente
il rendimento della tariffa e delle quali non fu
potuto tenere conto nelle

condizioni di emissione della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la RSU potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause. Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

17) 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, fermo quanto previsto dal punto 9) circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.

18) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti e in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 4) del presente articolo.

19) 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.

20) 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 a un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

21) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

22) I concottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che pur essendo soggetti a una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, 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.

L'azienda, tramite la propria associazione sindacale, comunicherà ai sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue

variazioni, qualora
trasformazioni della situazione tecnica od
organizzativa della
produzione comportassero modificazioni nei criteri di
attribuzione.

23) I reclami riguardanti l'applicazione delle
norme del presente
articolo e in particolare quelli relativi:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento
del guadagno minimo
di cottimo;
- b) alle tariffe in assestamento;
- c) in caso di modifiche tecniche od organizzative
nelle condizioni
d'esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle
variazioni delle
tariffe alle variazioni di tempo in più o in meno
determinate dalle
modifiche suddette;
- d) alle variazioni contingenti nelle condizioni
di esecuzione del
lavoro di cui al punto 15);
- e) al conteggio e alla liquidazione dei cottimi;
- f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad
economia;

saranno presentati dai lavoratori alle persone
incaricate dalla
Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga
soddisfacente l'esito, potrà
avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite la
RSU 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 verrà
esaminata entro i 15
giorni successivi in sede sindacale tra le
rispettive OO.SS.
territoriali.

24) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'art. 4, punto A), Disciplina generale, sezione II, CCNL 19.4.73.

Protocollo di chiarimento all'art. 11, punto 5).

Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio o altri sistemi di misurazione dei tempi indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'azienda indicherà altresì il metodo e il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della paga oraria per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Art. 12 - Mensilizzazione.

La retribuzione dei lavoratori 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, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente

fissati a mese e
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 lavorate e per
quelle contrattualmente
dovute.

Art. 13 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione dei lavoratori 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, 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.

Art. 14 - Ferie.

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

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6
giorni lavorativi di
6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di
distribuzione dell'orario
di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti
come ferie sono
computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del
computo del periodo di
ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione
relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel
periodo di godimento
delle ferie non sono computabili come ferie per cui si
farà luogo ad un
corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale
prolungamento può
essere sostituito dalla relativa indennità per mancate
ferie, calcolata
come indicato al comma 8 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per
stabilimento, per
reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive

e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, $\frac{1}{12}$ 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 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. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente

e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione.

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

Note a verbale.

- 1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.
- 2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Art. 14-bis - 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 di 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 consentita, 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. 15 - Gratifica natalizia.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto a 1 mensilità,

determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto; per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio del mese precedente.

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.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio d'anzianità di servizio prestato 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, a una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alle successive tabelle:

importi in vigore fino al 31 dicembre
2000

categorie	lire	euro
1a	34.725	17,93
2a	40.625	20,98
3a	47.050	24,30
4a	50.300	25,98
5a	55.700	28,77

importi in vigore dal 31 dicembre 2000

categorie	lire	euro
1a	35.800	18,49
2a	41.800	21,59
3a	48.500	25,05
4a	51.800	26,75
5a	57.400	29,64

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 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 alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4a alla 5a categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e gli aumenti periodici già maturati saranno ragguagliati agli importi previsti per la 5a categoria.

Norme transitorie.

1) Gli aumenti periodici maturati fino al 31.12.79 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

2) Per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.90 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 16, Disciplina speciale, parte I, CCNL 14.12.90.

Nota a verbale.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente parte I, in forza alla data di stipulazione del contratto 16.7.79, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal CCNL 1.5.76 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 (pari a 0,77 euro) 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 alla norma transitoria n. 1).

Art. 17 - Indumenti di lavoro.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad

esempio: fattorini,
portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti
speciali o divise,
dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 18 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli
obblighi assicurativi,
previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per
quanto non previsto
dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la
continuazione dell'attività
lavorativa, deve essere denunciato immediatamente
dal lavoratore al
proprio superiore diretto perché possano essere prestate
le previste cure
di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta
disturbi che ritenga
attribuibili all'azione nociva delle sostanze
adoperate o prodotte
nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente
avvertire il proprio
superiore diretto, il quale deve informare la
Direzione per i
provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori
fuori stabilimento, la
denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso,
procurando le dovute
testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il
lavoratore dovrà
attenersi alle disposizioni previste dall'art. 19.

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 il 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 tal fine i relativi
conguagli al termine del
periodo di trattamento contrattuale.

Per l'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.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.10.99, fatto salvo quanto previsto nella nota a verbale e secondo le procedure previste dall'ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dall'1.1.00.

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 preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende 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.

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, è utile ai fini del TFR e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Nota a verbale.

In caso d'infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 19 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

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.

L'eventuale prosecuzione dello stato d'incapacità al

lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo d'assenza indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5, legge 20.5.70 n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno d'assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo d'assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di

comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20.5.70 n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

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 composto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto s'intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

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 precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di

conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 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.

A decorrere dall'1.10.99 il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto 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. 14, 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 di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a

causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 18 mesi continuativi.

A decorrere dall'1.10.99, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa 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 sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, 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 mesi 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 tener 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'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla la nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente 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 5.7.94.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno 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 tetto 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.

A decorrere dall'1.1.00, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di 2 volte 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 infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del TFR e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Norma transitoria.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1.7.94-31.10.94.

Note a verbale.

- 1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento 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.
- 2) I due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA e ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM) convengono di studiare entro 6 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre

congiuntamente al Consiglio d'amministrazione INPS, che definisca una specifica assistenza economico sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

3) I due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA e ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente 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) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.

Art. 20 - 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 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare dell'indennità per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale. L'indennità

spetta ad entrambi
i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai
lavoratori occupati,
quando gli stessi fruiscano effettivamente del
congedo. Tuttavia si fa
luogo egualmente alla corresponsione
dell'indennità per congedo
matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando
l'esistenza del
rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo,
sospeso o assente.

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità sono
altresì dovuti alla
lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 21 - 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
di assenza obbligatorio, si applicherà il trattamento
complessivamente più
favorevole tra quello previsto dal presente contratto e
quello stabilito
dalla legge.

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

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio

per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19, Disciplina speciale, parte I, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 22 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.

Il caso d'interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale 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.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

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 e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.87 n. 49, "Nuova disciplina

della cooperazione
dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

Note a verbale.

- 1) FEDERMECCANICA e ASSISTAL s'impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.
- 2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, per poter 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. 23 - Assenze.

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso d'impedimento giustificato.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 24 - 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.

Art. 25 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova,
attuato non ai sensi
dell'art. 25, lett. B), Disciplina generale, sezione
III, 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 compiuto
d'anzianità di servizio;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° anno 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 l'indennità di mancato preavviso computata ai sensi dell'art. 2121 C.C. così come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dal lavoratore preavvisato di licenziamento, per la ricerca di nuova occupazione, interverranno accordi tra il lavoratore e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

Art. 26 - 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; il pagamento del TFR

avverrà entro 30
giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da
utilizzare ai fini
della rivalutazione del fondo TFR.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata
fino al 31.5.82,
valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina
speciale, parte I, CCNL
16.7.79.

Per il calcolo del TFR maturato fino al 31.12.89
valgono le misure in ore
indicate dall'art. 26, Disciplina speciale, parte I,
CCNL 18.1.87 nonché
- per il periodo 1.2.87-31.12.89 - le disposizioni di
cui alla Nota a
verbale in calce allo stesso art. 26.

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,
afferre alle 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.

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. 27 - Traslascio.

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
	(pari a 30,70 euro)	(pari a 31,17 euro)
quota per il pasto meridiano o serale	19.185	19.320
	(pari a 9,91 euro)	(pari a 9,98 euro)
quota per il pernottamento	21.080	21.710
	(pari a 10,89 euro)	(pari a 11,21 euro)

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 I) 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 al
trattamento previsto
ai punti I) e II) spetta un compenso per il
tempo di viaggio,
preventivamente approvato dall'azienda, in base ai
mezzi di trasporto
dalla stessa autorizzati per raggiungere la
località di destinazione e
viceversa, nelle seguenti misure:

- a) la corresponsione della normale retribuzione
per tutto il tempo
coincidente col normale orario giornaliero di
lavoro in atto nello
stabilimento o cantiere di origine;
- b) la corresponsione di un importo pari all'85% per
le ore eccedenti il
normale orario di lavoro di cui al punto a) con
esclusione di qualsiasi
maggiorazione ex art. 8 (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 giorni interi fra l'inizio e il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi e 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 e 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 VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà, pari 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 esaminati caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

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

Rimborso spese viaggio.

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

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

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

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

Permessi.

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e

con l'aggiunta di 1/3 o 2/3 dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali uno retribuito. E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata. Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta. In caso di 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 e le spese postali e varie sostenute

dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta.

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

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

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza riportata all'art. 32 della presente Parte speciale, 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 delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

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

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

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

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

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla 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 e continuative di cui all'art. 14 della
presente Parte I,
verranno rimborsate le spese di viaggio qualora
egli rientri nella sede
normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite
di spese di cui sopra,
qualora rientri nella propria abitazione. In tal
caso verrà inoltre
riconosciuto il trattamento relativo al tempo di
viaggio di cui al punto
III).

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

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

XV)

1. Nelle aziende d'installazione di impianti con più
unità produttive
le RSU possono istituire organi di coordinamento.
2. I permessi sindacali di cui i suddetti organi
di coordinamento
potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente
normativa in materia.

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

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione "Diritti sindacali" della 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. 28 - 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 2 e 3 del punto II), le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 32.

IV) Fermo quanto previsto al comma 1 del punto 3), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).

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

V) I lavoratori di cui al precedente punto 1) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

A) (corrispondente alla 5a categoria):

infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo 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 dallo stabilimento), addetti servizio 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 la RSU e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 17, Disciplina generale, sezione III del presente contratto.

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

VII) In riferimento all'art. 17, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

X) Fermo restando l'art. 35, Disciplina generale, sezione III, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

Dichiarazione a verbale sul punto V).

Con la norma di cui alla 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. 29 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni: ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento:

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

ai treni di laminazione:

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

alla trafilatura a caldo:

- 1) riparazione;

alla fucinatura:

- 1) attrezzaggio;
- 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

- 1) riparazioni;

2) pulizia generale.

1.

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

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

2) Qualora per l'esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse

quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art. 8 per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art. 8.

Art. 30 - Variazioni nelle squadre ai forni e ai treni negli stabilimenti siderurgici.

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'art. 17, Disciplina generale, sezione III.

Art. 31 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici.

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

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

Chiarimento a verbale.

L'eccezionale impossibilità di cui al comma 2 del presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

Dichiarazione a verbale.

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

Art. 32 - 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 I, sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dall'1.7.99 nei minimi tabellari sono conglobati gli importi dell'ex indennità di contingenza secondo i valori riportati nella seguente tabella:

categorie	importi mensili ex indennità di contingenza
-----------	--

1a	989.940
2a	995.300
3a	999.245
4a	1.002.652
5a	1.008.957

La suddetta operazione di conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

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 Parte II, Disciplina speciale.

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'Accordo 31.10.73 intervenuto tra la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana e ASSISTAL da una parte e:

- Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL dall'altra.

Art. 2 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte I alla Disciplina di cui alla parte II.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla parte I alla parte II, 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.

Dichiarazioni 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. 7 della presente parte ("Condizioni di miglior favore").
- 2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la disciplina della 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. 5, 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 ricostituire 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 II, s'intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 9, Disciplina speciale, parte III.

Norma transitoria.

Lavoratori appartenenti alla presente parte II e già in forza al 16.7.79.

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

categorie incrementi unitari dal 1° gennaio 2001

	lire	euro
4a	1.500	0,77
5a	1.700	0,88

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 (pari a 1,55 euro) 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 e
rispettivamente fino al:

- 29.2.88, per la 4a categoria;
- 31.1.87, per la 5a 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 ragguagliati agli
importi di cui alle
tabelle contenute nel comma 1, art. 9, Disciplina
speciale, parte III.

Art. 6 - 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; il pagamento del TFR
avverrà entro 30
giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da
utilizzare ai fini
della rivalutazione del fondo TFR.

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
16.7.79.

Per il calcolo del TFR per il periodo
1.2.87-31.12.89, valgono le
disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce
all'art. 6, Disciplina
speciale, parte II, CCNL 18.1.87.

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 è esclusa dalla base di calcolo del TFR. Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

Norma transitoria.

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 - Condizioni di miglior favore.

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 35, Disciplina generale, sezione III.

Chiarimento a verbale.

1) Con la presente norma non si è inteso innovare alle disposizioni di cui al comma 5, art. 6, Accordo interconfederale 30.3.46 di cui si riporta il testo:

"Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17, RDL 13.11.24 n. 1825, restano in vigore le condizioni individuali o complessive (economiche e normative) di miglior

favore, anche acquisite
in base a vigenti accordi sindacali, ivi compresa
l'attribuzione della
qualifica impiegatizia a coloro ai quali
fosse riconosciuta
successivamente al 21.3.45".

2) Nel complesso dei vari istituti di
carattere normativo e
regolamentare di cui al comma 2, art. 35, Disciplina
generale, sezione
III, non s'intendono comprese le condizioni
individuali di miglior favore
previste nelle dichiarazioni a verbale in calce
all'art. 2 ("Passaggio del
lavoratore di cui alla parte I, alla Disciplina di cui
alla parte II).

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 II sono quelli riportati nelle
tabelle allegate
con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dall'1.7.99 nei minimi tabellari sono
conglobati gli importi
dell'ex indennità di contingenza secondo i valori
riportati nella seguente
tabella:

categorie	importi mensili ex indennità di contingenza
-----------	--

4a	1.002.652
----	-----------

5a	1.008.957
----	-----------

La suddetta operazione di conglobamento non deve
comportare né benefici né
perdite per le parti anche ai fini legali e
contributivi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9 - 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 dei lavoratori di cui alla presente parte II.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte III

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

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 di cui alla parte I alla Disciplina di cui alla parte III.

Nei casi che comportano il 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 di dimissioni.

Dichiarazioni 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. 35, Disciplina generale, sezione III ("Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore").
- 2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la disciplina della 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 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte II alla disciplina di cui alla parte III.

Nei casi che comportano il 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.

Dichiarazioni 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. 35,

Disciplina generale, sezione III ("Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore".

2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale 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 di fedeltà aziendali e simili).

Art. 4 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i lavoratori della presente parte III inquadrati nella 6a e 7a categoria e a 3 mesi per i lavoratori della presente parte III inquadrati nelle altre categorie professionali.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 e a 2 mesi nei seguenti casi:

- a) amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso le altre aziende che esercitano la stessa attività.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni di cui al comma 2 i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a

documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1 del presente articolo.

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o d'infortunio il lavoratore della presente parte III sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore di cui alla presente parte III diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

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

diritti e obblighi
relativi alle norme sulla previdenza, le quali però,
dopo il superamento
del periodo di prova, devono essere applicate a
decorrere dal giorno
dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente il periodo di
prova interrotto e
non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a
retribuire il solo periodo
di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta
per dimissioni, o
qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i
primi 2 mesi, nel
caso del lavoratore di cui alla presente parte III
inquadrate nella 6a e
7a categoria professionale, o durante il 1° mese nel
caso del lavoratore
di cui alla presente parte III inquadrato
nelle altre categorie
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.

Art. 5 - 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 riduzione.

Art. 6 - 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. 6, 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 di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove 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, lett. b).

Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche

se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

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

Qualora una delle festività elencate ai punti a), b) e c) del 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, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 7 per tali prestazioni.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo "Permessi annui retribuiti" dell'art. 5, Disciplina generale, sezione III.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella 1a domenica di giugno e nella 1a domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 3, art. 5, Disciplina generale, sezione III, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

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

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del comma 2, art. 5-bis, RDL 15.3.23 n. 692, come modificato dalla legge 27.11.98 n. 409, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica, nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è

fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla RSU.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

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

lavoro	per lavoro	per
turni	a turni	non a

- a) lavoro straordinario
 - prime due ore 25% 25%
 - ore successive 30% 30%
- b) notturno fino alle ore 22

20%	15%	
	notturmo oltre le ore 22	
30%	15%	
c) festivo		
	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo (1)		
10%	10%	
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)		
55%	55%	
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)		
35%	35%	
g) straordinario notturno (prime 2 ore)		
50%	40%	
	straordinario notturno (ore successive)	
50%	45%	
h) notturno festivo		60%
	55%	
i) notturno festivo con riposo compensativo (1)		
35%	30%	
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)		
	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo		
55%	50%	
	(oltre le 8 ore) (1)	

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

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, aumenti periodici d'anzianità.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente parte III può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la RSU e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di 24 ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dall'informazione alla RSU di cui al precedente comma 7, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la RSU previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

- 32 ore per i lavoratori turnisti;

- 32ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;
- 40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure d'informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le "quote esenti" di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla RSU le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette "quote esenti" di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore.

(Stralcio del Protocollo d'intesa 8.6.99 per il rinnovo del CCNL 5.7.94 per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti).

"Le parti convengono di istituire, a decorrere dall'1.1.00, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti e oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a seconda delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente

previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

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

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle RSU, secondo l'art. 7, Disciplina speciale, parte III, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo "Permessi annui retribuiti" di cui all'art. 5, Disciplina generale, sezione III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con

la retribuzione in
atto."

Norme transitorie.

1) 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 agli alinea 1 e 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.

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

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.

Art. 8 - Passaggio temporaneo di mansioni.

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

I lavoratori di cui alla presente parte III 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 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 6a categoria professionale e mesi 6 per il passaggio alla 5a categoria professionale.

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

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

Art. 9 - Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio d'anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avrà diritto, a titolo di aumento periodico d'anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma transitoria n. 1 relativa agli addetti già in forza al 16.7.79 pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

categorie	importi in vigore fino al 31.12.00	
	lire	euro
2a	40.625	20,98
3a	47.050	24,30
4a	50.300	25,98
5a	55.700	28,77
livello superiore	60.950	31,48
6a	68.425	35,34
7a	77.025	39,78

categorie	importi in vigore dal 1.1.01	
	lire	euro
2a	41.800	21,59
3a	48.500	25,05
4a	51.800	26,75
5a	57.400	29,64
livello superiore	62.800	32,43
6a	70.500	36,41

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 16.7.79.

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 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 rapporto del 50% degli scatti di cui alla 1a parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 2a categoria professionale alla 3a e dalla 3a alla 4a i lavoratori di cui alla presente parte III conservano gli aumenti periodici maturati che saranno ragguagliati agli importi previsti per la categoria di arrivo. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5a categoria professionale (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla 6a alla 7a.

Norme transitorie.

1) Lavoratori in forza al 16.7.79 già appartenenti alla presente parte III.

I lavoratori di cui alla presente parte III, già in forza al 16.7.79, proseguono nella maturazione dei 12 aumenti periodici d'anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nelle tabelle di cui al precedente comma 1. Per quelli già 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	
	lire	euro
2a	1.175	0,61

3a	1.450	0,75
4a	1.500	0,77
5a	1.700	0,88
livello superiore	1.850	0,96
6a	2.075	1,07
7a	2.275	1,17

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 (pari a 1,55 euro) 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 e rispettivamente fino al:

- 31.12.90, per la 2a categoria;
- 28.2.89, per la 3a categoria;
- 29.2.88, per la 4a categoria;
- 31.1.87, per la 5a, livello superiore della 5a e 6a categoria;
- 31.12.84, per la 7a 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 alle tabelle contenute nel comma 1 del presente articolo.

2) Per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.90 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 9, Disciplina speciale, parte III, CCNL 14.12.90.

Art. 10 - Indennità maneggio denaro. Cauzione.

Il lavoratore di cui alla presente parte III, 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 tabellare della categoria di appartenenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 11 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore di cui alla presente parte III non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore di cui alla presente parte III una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, 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 di cui alla presente parte III 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 di cui alla presente parte III oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le OO.SS. interessate.

Art. 12 - Ferie.

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

Peraltro - salvo sempre quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1 - i lavoratori di cui alla presente parte III che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al

comma precedente.

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. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 12 del presente articolo.

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

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato $\frac{1}{12}$ 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. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda e in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

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

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

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.

Norme transitorie.

1) I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a un giorno di ferie, fermi restando i citati criteri di computo di cui al comma 3 del presente articolo.
I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a 6 giorni di ferie, fermi restando i già citati criteri di computo di cui al comma 3 del presente articolo.

2) Soltanto per i lavoratori di cui al presente articolo che abbiano maturato, nel periodo di vigenza del CCNL 19.4.73, un'anzianità di servizio oltre i 10 anni od oltre i 18 anni, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, l'applicazione della normativa di cui al comma 3 del presente articolo avverrà senza perdite rispetto ai criteri di computo e di godimento in atto a livello aziendale.

Note a verbale.

1) 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, le 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.

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

Art. 12-bis - Aspettativa.

I lavoratori con oltre 10 anni d'anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, 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 consentita, 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. 13 - Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore di cui alla presente parte III, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore di cui alla presente parte III non in prova ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi d'anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale.

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di 13a mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 14 - Trattamento di malattia e infortunio.

In caso di malattia il lavoratore di cui alla presente parte III deve avvertire l'azienda entro il 1° giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato d'incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il 2° giorno dalla scadenza del periodo d'assenza indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di fare controllare la malattia del lavoratore di cui alla presente parte III nel rispetto dell'art. 5, legge n. 300 del 20.5.70.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20.5.70 n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore di cui alla presente parte III non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito composto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore di cui alla presente parte III ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto b):

- intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;
- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

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 di cui alla presente parte III, ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma 9, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di

conservazione del
posto, definito comporta prolungato, e il relativo
trattamento saranno:

- a) 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;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a
6 anni compiuti:
mesi $9 + 4\frac{1}{2} = 13\frac{1}{2}$ di cui mesi $4\frac{1}{2}$ ad intera
retribuzione globale e
mesi 9 a metà retribuzione globale;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 +$
 $6 = 18$ di cui mesi
6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà
retribuzione globale.

Il periodo complessivo di conservazione del
posto e il relativo
trattamento economico 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.

A decorrere dall'1.10.99 il suddetto periodo di
comporta prolungato e
relativo trattamento economico viene riconosciuto
automaticamente al
lavoratore che alla scadenza del periodo di comporta
breve abbia in corso
una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non
sul lavoro, ai fini
dei suddetti periodi di conservazione del posto,
definiti comporta breve e
comporta prolungato, e dei conseguenti trattamenti
economici, si deve
tener 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'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero e a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla la nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente 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 5.7.94.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno 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 tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al comma 6, art. 12, 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 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo 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 18 mesi continuativi.

A decorrere dall'1.10.99, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa 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 sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

A decorrere dall'1.1.00, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di 2 volte 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.

Il lavoratore di cui alla presente parte III soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali 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, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali fattispecie il suddetto lavoratore avrà inoltre diritto al trattamento economico previsto ai precedenti commi 10 e 11 non tenendo conto dei periodi d'assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale verificatisi precedentemente.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui al comma precedente il lavoratore di cui alla presente parte III percepirà il normale trattamento assicurativo.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.10.99, fatto salvo quanto previsto al successivo quintultimo comma e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore 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
liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese
con meno di 100
dipendenti la previsione di cui al presente comma
decorre dall'1.1.00.

La malattia ovvero l'infortunio sospendono il decorso
del preavviso nel
caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti
della normativa sulla
conservazione del posto e sul trattamento economico di
cui al presente
articolo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove
l'azienda risolva il
rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui
alla presente parte
III 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.

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.

Agli effetti del presente articolo è
considerata malattia anche
l'infermità derivante da infortunio non coperto
da assicurazione
obbligatoria.

Salvo quanto previsto per i periodi di
aspettativa sopra indicati,
l'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei
periodi fissati per la
conservazione del posto, è utile ai fini del TFR e
non interrompe la
maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli
effetti (ferie, 13a
mensilità, ecc.).

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
1.7.94-31.10.94.

Note a verbale.

- 1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento 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.
- 2) I due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA e ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM) convengono di studiare entro 6 mesi dalla stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione INPS, che definisca una specifica assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.
- 3) I due gruppi di sindacati stipulanti (FEDERMECCANICA e ASSISTAL e FIM-FIOM-UILM) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente 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) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.

Art. 15 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e alle lavoratrici di cui alla presente parte III non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice di cui alla presente parte III che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 16 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tale caso, alla lavoratrice di cui alla presente parte III, 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 di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito

dalla legge.

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

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 14 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice di cui alla presente parte III.

Art. 17 - Servizio militare, servizio di volontariato civile
e di cooperazione allo sviluppo.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore di cui alla presente parte III chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda

senza dimettersi.

Se il lavoratore di cui alla presente parte III chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competenti, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.87 n. 49, "Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

Note a verbale.

- 1) FEDERMECCANICA e ASSISTAL s'impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.
- 2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, per poter 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. 18 - Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore di cui alla presente parte III che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Dichiarazione a verbale

La formulazione di cui al comma 2 non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 19 - 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 III.

	6a e 7a	5a categoria
2a, 3a e 4a		
anni di servizio	categoria	professionale
categoria		
	professionale	
professionale		

fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e	
1/2	1 mese		
oltre			
5			
e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1
mese e 1/2			
oltre i 10 anni	4 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.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

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.

Art. 20 - 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; il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo TFR.

Per il computo dell'indennità d'anzianità maturata fino al 31.5.82 valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, parte III, CCNL 16.7.79.

Per il calcolo del TFR per il periodo 1.2.87-31.12.89, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 20, Disciplina speciale, parte III, CCNL 18.1.87.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in 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.

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 è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali

controversie giudiziarie
attualmente in corso.

Norma transitoria.

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. 21 - 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. 12 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), XVI) di cui all'art. 27,
Disciplina speciale,
parte I, fermo restando che gli importi dei
rimborsi spese o diarie
saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Art. 22 - Minimi tabellari e determinazione
della quota di
retribuzione oraria.

I minimi tabellari mensili della classificazione unica
dei lavoratori di
cui alla presente parte IIII sono quelli riportati
nelle tabelle allegate
con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dall'1.7.99 nei minimi tabellari sono
conglobati gli importi
dell'ex indennità di contingenza secondo i valori
riportati nella seguente
tabella:

categorie	importi mensili ex indennità di contingenza
2a	995.300
3a	999.245
4a	1.002.652
5a	1.008.957
livello superiore	1.013.533
6a	1.020.386
7a	1.027.976

La suddetta operazione di conglobamento non deve
comportare né benefici né
perdite per le parti anche ai fini legali e
contributivi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del
divisore 173.

Dichiarazione comune.

Il presente testo contrattuale non contiene i seguenti allegati, i quali fanno comunque parte del CCNL 8.6.99 e sono riscontrabili nell'edizione del CCNL 5.7.94:

- allegato n. 4 - Lettera inviata alle parti dal Ministro 'pro tempore' del lavoro e della previdenza sociale in occasione della stipulazione del CCNL 8.1.70;
- allegato n. 5 - Lettera tra le parti;
- allegato n. 6;
- allegato n. 7 - Dichiarazione congiunta in relazione al "Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria metalmeccanica";
- allegato n. 9 - Protocollo d'intesa per l'attuazione del comma 7, art. 29, Disciplina generale, sezione III;
- dichiarazione comune - Regolamentazione contrattuale viaggiatori e piazzisti.

DISPOSIZIONE FINALE

Qualora le sottoscritte organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, s'intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da FEDERMECCANICA o ASSISTAL.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATI

Allegato 1.

DICHIARAZIONE FRA LE PARTI

Le parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del CCNL 19.4.73 per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti 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. 4, Disciplina generale, sezione II, 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 8.1.70, sarà applicata la normativa contenuta nella parte I, Disciplina speciale, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla Parte categorie speciali del CCNL 8.1.70, sarà applicata la normativa contenuta nella parte II, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla Parte impiegati del CCNL 8.1.70 sarà applicata la normativa contenuta nella parte III.

Tale riferimento sarà altresì adottato come elemento di identificazione dei lavoratori ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

Allegato 2.

Addì 31 ottobre 1973, in Roma

tra

- Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana;

- ASSISTAL;

e

- Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla parte II, Disciplina speciale, CCNL 19.4.73 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 19.4.73;
- b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I, CCNL 19.4.73 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in 2 categorie. Appartengono alla la 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 alla 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 e assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° novembre 1973 per le aziende superiori a 200 dipendenti e dal 1° gennaio 1974 per le aziende fino a 200 dipendenti.

Norme transitorie.

- La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni

contenute nella parte

II - regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale - del

CCNL 8.1.70.

- I lavoratori che, al 31.10.73, per le aziende superiori a 200

dipendenti e del 31.12.73 per le aziende fino a 200 dipendenti, risultino

classificati come CS2, in base al CCNL 8.1.70 saranno inquadrati, in ogni

caso, nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato CCNL per le

aziende metalmeccaniche private, purché gli stessi provengano dalle

categorie operaie 1a e 1a superiore del predetto CCNL 8.1.70.

Allegato 3.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 13

settembre e fino al 5 novembre, 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 novembre 1999.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga dei mesi di settembre e

ottobre l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o

rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato

all'azienda entro il 5.11.99.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali

e tramite le associazioni imprenditoriali, alle OO.SS.

FIM, FIOM e UILM
territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul
C/C BANCARIO 45109
intestato a FIM-FIOM-UILM - CONTRATTI AZIENDE PRIVATE
presso BNL, via
Bissolati 2 - Roma CAB 3200 ABI 1005.

Allegato 4.

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto
previsto dall'Accordo
interconfederale per la costituzione delle RSU
sottoscritto da
CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL il 20.12.93,
FEDERMECCANICA-ASSISTAL e
FIM, FIOM, UILM, concordano quanto segue.

1. Elettorato passivo.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e
quadri non in prova
in forza all'unità produttiva alla data delle
elezioni, possono essere
candidati nelle liste di cui al punto 4,
parte II, Accordo
interconfederale 20.12.93, 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.

2. Durata e sostituzione nell'incarico.

Al termine del contratto non a tempo
indeterminato e in caso di
risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato
conferito scade
automaticamente. I membri decaduti potranno essere

sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, parte I, Accordo interconfederale 20.12.93.

3. Modalità della votazione.

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, 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.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

4. Diritti sindacali.

Con riferimento al punto 4, parte I, Accordo interconfederale 20.12.93, le OO.SS. firmatarie del CCNL per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti, restano titolari dei diritti previsti dall'art. 4, Disciplina generale, sezione II del vigente CCNL, in ordine alle ore di permesso retribuite nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'art. 30, legge 20.5.70

n. 300.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali.

Le OO.SS. titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300 di cui al precedente art. 4 del presente accordo, trasferiscono alle RSU una quota di tali permessi pari al 70%.

Il monte ore complessivo riservato alla RSU é ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.

La RSU provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Il monte ore riservato alle OO.SS., come regolato al comma 1, art. 5 del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la RSU. Le OO.SS. provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la RSU per la gestione di tale monte ore.

Per quanto non disciplinato agli artt. 4 e 5 del presente accordo si fa riferimento ai principi di cui al punto 4, parte I, Accordo interconfederale 20.12.93.

6. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93.

Resta inteso che ai suddetti soggetti 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 trasferite ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20.12.93.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni O.S. abilitata alla presentazione di liste potrà designare 2 lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

7. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati.

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Nella RSU di ciascuna unità produttiva sarà in ogni caso riservato un seggio agli operai o agli impiegati e quadri quando il numero degli uni o degli altri sia superiore a 15 addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica fino ad un numero non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore. I rimanenti seggi rimarranno vuoti fino a decadenza della RSU.

8. Numero dei candidati.

Il numero dei candidati per ciascuna lista di cui al punto 4, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU.

9. Revoca.

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo interconfederale 20.12.93 (punto 6, parte I); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

10. Clausola di salvaguardia.

Il presente accordo, nell'integrare quanto

previsto dall'Accordo
interconfederale 20.12.93, recepisce a tutti gli effetti
la disciplina in
esso contenuta.

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19,
legge 20.5.70 n. 300,
che siano firmatarie del presente accordo 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.

11. Clausola finale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di
disdetta ad opera delle
parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Le parti stipulanti il presente accordo
s'incontreranno subito dopo
l'effettuazione delle elezioni delle RSU nelle aziende e
comunque entro il
30.6.94 per una verifica dei risultati delle elezioni
stesse.

Roma, 2 febbraio 1994.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO
NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI
IMPIANTI

Roma, 8 giugno 1999

Premessa.

Le parti stipulanti 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 nell'installazione di impianti del 5.7.94, e trova fondamento in quanto definito dall'Accordo sul lavoro del 24.9.96, recepito dalla legge 24.6.97, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione", e che il presupposto per l'attuazione di tale disciplina è costituito dalla definizione di un quadro normativo che garantisca il finanziamento degli oneri relativi all'attività di formazione.

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 2 livelli in funzione del loro contenuto professionale:

- il 1° livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 3a categoria, di cui all'art. 4, Disciplina generale, sezione III, CCNL 5.7.94;
- il 2° livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 4a categoria di cui al medesimo articolo.

Al fine dell'assunzione dell'apprendista per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, parte III, si terrà conto dei criteri d'inserimento stabiliti alle lett. a) e b), punto IV, lett. C) dell'art. 4, citato.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 16 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 24 anni ovvero ai 26 nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 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 produzioni in serie anche se svolte su linee 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 ricomprensibili nella declaratoria relativa alla 3a categoria.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente 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 a incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione 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;
- 4 anni 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 alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte a:

- 24 mesi per il 1° livello di professionalità;
- 36 mesi per il 2° livello di professionalità.

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 è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Art. 4 - Formazione teorico-pratica e 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 retribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica, in conformità ai programmi elaborati secondo quanto previsto all'art. 5, lett. b) e c), presso la sede aziendale, o nella sede prescelta in caso di costituzione di consorzi di imprese, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche ai sensi del successivo art. 5. Nella impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile 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 d'insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello d'inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore 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. 4, punto 4.1., Disciplina generale, sezione I 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 all'art. 3.

Nei territori nei quali non sia prevista la costituzione delle Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Disciplina generale, sezione I del CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno, d'intesa con le analoghe

istanze territoriali delle OO.SS. stipulanti, 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 Organismi bilaterali di cui all'Accordo interconfederale 31.1.95, 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 n. 845/78, 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 n. 845/78 per l'ottenimento delle convenzioni regionali.

Art. 6 - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, sezione III 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 di 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 a 16 anni compiuti
matureranno un periodo
di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla
Disciplina speciale,
parti 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° livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, EDR di cui al Protocollo 31.7.92 del lavoratore inquadrato nella 3a categoria.

Per i restanti mesi previsti per il 2° livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, EDR del lavoratore inquadrato in 4a categoria.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

durata	1° sem.	2° sem.	3° sem.
1° livello di professionalità (30 mesi)	67%	72%	77%
2° livello di professionalità (4 anni)	67%	72%	77%

(segue)

durata	4° sem.	5° sem.	6° sem.
4° anno			
1° livello			

di professionalità (30 mesi)	82%	90%	-
-			
2° livello			
di professionalità (4 anni)	82%	90%	
95%	95%		

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, l'applicazione delle percentuali previste nella precedente tabella sono anticipate di un semestre.

Art. 11 - Gratifica natalizia.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica 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 quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

Art. 12 - Trattamento di malattia e 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. 18
e 19, 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, Dichiarazione a verbale, 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. Per l'apprendista in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla professionalità da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. C), punto IV, lett. b), Disciplina generale, sezione III, il periodo di apprendistato relativo al 2° livello di professionalità

sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 14 - Decorrenza.

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

COMETA - FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE

STATUTO DI COMETA

FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA, DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI E DEI SETTORI AFFINI

Approvato dall'Assemblea straordinaria

Milano, 27 ottobre 1998

Titolo I - COSTITUZIONE E SCOPO

Art. 1 - Costituzione, denominazione, durata e sede.

1. In attuazione dell'Accordo sindacale stipulato il 10.3.97 tra FEDERMECCANICA-ASSISTAL, INTERSIND e FIM, FIOM, UILM, FISMIC è costituito il "Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini, in forma abbreviata - COMETA" di seguito denominato "Fondo".

2. Il Fondo è costituito quale associazione ai sensi dell'art. 12 e ss. C.C. e del D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, di seguito denominato "Decreto".

3. Il Fondo ha durata indeterminata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 36.

4. Il Fondo ha sede in Milano, via Cornalia n. 19.

Art. 2 - Scopo.

1. Scopo esclusivo del Fondo è l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico al fine di assicurare ai beneficiari di cui al successivo art. 21 più elevati livelli di copertura previdenziale, ai sensi e per gli effetti del Decreto.

2. Il Fondo non ha fini di lucro.

Art. 3 - Sistema di gestione e contribuzione.

1. Il finanziamento del Fondo avviene mediante contribuzione definita, e la gestione finanziaria delle risorse è basata sul meccanismo della capitalizzazione individuale.

Titolo II - ASSOCIATI

Art. 4 - Associati.

1. Sono associati al Fondo:

a) i lavoratori dipendenti non in prova, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai CCNL di lavoro per l'industria metalmeccanica e per l'installazione di impianti - 5.7.94 e 9.7.94, e loro successive modificazioni - i quali vi abbiano volontariamente

aderito secondo le
modalità e con gli effetti di cui al successivo art.
5;

b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze
lavoratori associati al
Fondo; il rapporto associativo dell'impresa che rimane
priva di lavoratori
associati resta integro fino alla scadenza del mandato
dell'assemblea dei
delegati per il triennio in corso, e cessa alla
scadenza del triennio,
salva la costituzione di un nuovo rapporto
associativo all'atto
dell'adesione di nuovi lavoratori dalla stessa
dipendenti.

2. Al Fondo possono essere associati i lavoratori
e le rispettive
imprese dei settori industriali che applicano CCNL
sottoscritti dalle
stesse OO.SS. dei lavoratori che stipulano il CCNL
per gli addetti
all'industria metalmeccanica e all'installazione di
impianti, di seguito
denominati affini e individuati nell'ambito delle
seguenti categorie:
odontotecnici, orafi e argentieri. L'associazione
al Fondo di tali
lavoratori e imprese, ferma restando l'adesione
volontaria del lavoratore,
deve essere preventivamente concordata, per ciascun
settore, tra le citate
OO.SS. dei lavoratori e le rispettive organizzazioni
imprenditoriali di
settore, che stabiliscono anche i relativi tempi di
adesione.

L'associazione al Fondo deve essere
deliberata dal Consiglio
d'amministrazione e portata a conoscenza della
Commissione di vigilanza,
insieme con l'indicazione del CCNL che ha disposto
l'estensione.

3. Possono restare altresì associati al
Fondo, previo accordo
sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento

di azienda, operato
ai sensi dell'art. 47, legge n. 428/90, ovvero per
effetto di mutamento
dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti di
cui al precedente
punto 1), lett. a) e sempre che per l'impresa
cessionaria o trasformata
non operi analogo fondo di previdenza complementare,
con l'effetto di
conseguimento o conservazione della qualità di
associato anche per
l'impresa cessionaria o trasformata.

4. Nei casi indicati ai precedenti commi 2 e 3
l'adesione al Fondo o la
permanenza in esso richiedono nell'accordo
sindacale l'integrale
accettazione del presente Statuto e atti correlati e
delle clausole per la
previdenza complementare definite dalle fonti
istitutive, ivi incluse
quelle relative alla contribuzione.

Art. 5 - Adesione e permanenza nel Fondo.

1. I lavoratori aderiscono al Fondo per libera
scelta individuale nel
rispetto della normativa vigente e secondo la
procedura prevista dalle
norme operative interne.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta
dalla consegna al
lavoratore della scheda informativa approvata
dalla Commissione di
vigilanza.

3. Il lavoratore, per il tramite del datore di
lavoro, manifesta la
propria volontà di adesione al Fondo con atto
scritto il quale deve
contenere, altresì, l'impegno a contribuire nei
termini previsti dalla
fonte istitutiva e successive modifiche nonché la

delega al datore di lavoro ad operare le trattenute corrispondenti.

4. Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere al Fondo le adesioni raccolte entro il 15° giorno dei mesi di luglio e gennaio di ciascun anno, termini dai quali decorre la contribuzione, rispettivamente a carico del lavoratore e del datore di lavoro, secondo le modalità di versamento stabilite dalla fonte istitutiva.

5. L'adesione al Fondo da parte del datore di lavoro si realizza con l'adempimento dell'obbligo previsto a suo carico dal precedente comma 4.

6. I diritti associativi sorgono in capo ai lavoratori aderenti al Fondo successivamente al 1° versamento dei contributi effettuato, contestualmente alla quota d'iscrizione, dal datore di lavoro.

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

8. Salvo quanto previsto al successivo art. 25, comma 4, 2° periodo, l'adesione del lavoratore comporta la permanenza minima di almeno 5 anni nel Fondo, sempre che non si determini la perdita dei requisiti di appartenenza al Fondo di cui al precedente art. 4.

9. I lavoratori associati che percepiscono le prestazioni pensionistiche previste dal presente Statuto mantengono la condizione di associati al Fondo.

Titolo III - ORGANI SOCIALI

Art. 6 - Organi del Fondo.

1. Sono organi del Fondo:

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

Art. 7 - Assemblea dei delegati.

1. I lavoratori e le aziende aderenti al Fondo sono rappresentati da un numero predefinito di soggetti i quali costituiscono l'Assemblea dei delegati di seguito denominata Assemblea.

2. L'Assemblea è costituita inizialmente da 60 associati delegati, 30 eletti dalle imprese e 30 eletti dai lavoratori. Al verificarsi del superamento della soglia numerica di lavoratori associati oltre le 200.000 unità, il numero dei delegati componenti l'Assemblea è direttamente elevato a 90, di cui 45 eletti dalle imprese e 45 eletti dai lavoratori, in occasione del 1° rinnovo triennale dell'Assemblea successivo a tale superamento, secondo le modalità stabilite nel Regolamento elettorale definito dalle fonti istitutive. Al raggiungimento delle 200.000 adesioni e della relativa modifica nella composizione dell'Assemblea è data opportuna informazione agli iscritti in occasione della prima comunicazione periodica utile.

3. I delegati rimangono in carica 3 anni e possono essere rieletti per non più di 2 volte consecutive.
4. L'Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vice Presidente o, in assenza di entrambi, dal delegato con maggiore età.
5. Il Presidente nomina un Segretario il quale redige il verbale di riunione.
6. L'Assemblea si svolge presso la sede del Fondo ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

Art. 8 - Attribuzioni dell'Assemblea.

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.
2. L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) approva il bilancio;
 - b) elegge i Consiglieri d'amministrazione e i componenti il Collegio dei Revisori contabili secondo quanto stabilito rispettivamente dai successivi artt. 14 e 20;
 - c) delibera, su proposta del Consiglio d'amministrazione, il compenso dei Revisori e quello eventuale degli Amministratori;
 - d) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Revisori contabili e sulla loro eventuale revoca;
 - e) delibera l'entità della quota associativa di cui al successivo art. 29, su proposta del Consiglio d'amministrazione;
 - f) delibera su proposta del Consiglio d'amministrazione in merito alla scelta della società di revisione;
 - g) delibera su ogni altra questione sottoposta al suo esame dal

Consiglio d'amministrazione.

3. L'Assemblea in seduta straordinaria delibera in materia di:

- a) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio d'amministrazione;
- b) scioglimento e procedure di liquidazione del Fondo, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 9 - Convocazione dell'Assemblea.

1. La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata dal Presidente a mezzo raccomandata a.r., da inviare almeno 15 giorni prima della data della riunione.

2. In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione per telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno da spedire almeno 7 giorni prima della riunione.

3. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno 1 volta all'anno, entro i tempi previsti dalle disposizioni della Commissione di Vigilanza in tema di contabilità, per l'adempimento di cui all'art. 8, comma 2, lett. a).

4. L'Assemblea deve altresì essere convocata quando lo richiedano, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno 1/10 dei delegati, ovvero 5 componenti il Consiglio d'amministrazione.

Art. 10 - Rappresentanza nell'Assemblea.

1. Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.
2. La rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere conservati dal Consiglio d'amministrazione.
3. La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.
4. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti.
5. La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli Amministratori.
6. Ciascun delegato non può essere portatore di più di 2 deleghe di rappresentanza.

Art. 11 - Deliberazioni dell'Assemblea.

1. L'Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno i 7/10 dei delegati e delibera con il voto favorevole dei 6/10 dei delegati.
2. L'Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno 8/10 dei delegati. Quando sia convocata per decidere modifiche statutarie, essa delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3

dei delegati; quando sia convocata per decidere lo scioglimento del Fondo,
delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati.

Art. 12 - Verbale delle deliberazioni assembleari.

1. Le deliberazioni dell'Assemblea devono risultare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.
2. Le deliberazioni dell'Assemblea straordinaria sono assunte alla presenza di un notaio che redige il verbale relativo.

Art. 13 - Cessazione e decadenza dei delegati - Loro sostituzione.

1. Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal Regolamento elettorale.
2. Qualora nel corso del triennio venga a cessare dalla carica uno dei delegati dei lavoratori, sia per decadenza ai sensi del precedente comma sia per morte o impedimento fisico, subentra nella carica il soggetto risultante dalle procedure indicate dal Regolamento elettorale.
3. Qualora nel corso del triennio venga a cessare uno dei delegati delle imprese il subentrante viene individuato secondo le procedure previste dal Regolamento elettorale.
4. I subentranti restano in carica fino al completamento del triennio.

Qualora per effetto dei subentri di cui ai precedenti

commi 2 e 3 la
composizione originaria dell'Assemblea sia modificata
per oltre 1/3 dei
delegati dei lavoratori e per oltre 1/3 dei delegati
delle imprese, si
indice anticipatamente l'elezione per il rinnovo
dell'intera Assemblea dei
delegati.

Art. 14 - Il Consiglio di Amministrazione.

1. Il Consiglio d'amministrazione è costituito da 12
componenti.

2. In attuazione del principio di
pariteticità i delegati dai
lavoratori e i delegati dalle imprese in seno
all'Assemblea provvedono
disgiuntamente all'elezione dei rispettivi 6
consiglieri, sulla base di
liste di candidati - in possesso dei requisiti
di onorabilità e
professionalità previsti dalle norme di legge e dai
decreti ministeriali e
in assenza di cause di ineleggibilità e decadenza
indicate dall'art. 2382
C.C. - predisposte da ciascuna parte
istitutiva o da delegati
dell'Assemblea e sottoscritte da almeno 1/3 dei
delegati rispettivamente
dei lavoratori e delle imprese. Nella compilazione
delle liste i promotori
tengono adeguatamente conto della candidatura di
delegati.

3. Le liste saranno composte da un numero di
candidati pari al numero
dei consiglieri effettivi eleggibili più 4 supplenti
che dovranno essere
specificatamente indicati. La lista che otterrà un
numero di voti pari o
superiore ai 2/3 dei votanti di ciascuna parte
otterrà la totalità dei
consiglieri. Nel caso in cui nessuna lista ottenga

il suddetto quorum
l'elezione verrà ripetuta. Alle terze votazioni
si procederà al
ballottaggio tra le 2 liste che avranno riportato il
maggior numero di
voti.

4. I Consiglieri d'amministrazione durano in carica
3 anni e possono
essere eletti per non più di 3 volte consecutive. I
Consiglieri che,
all'atto della elezione, si trovino in una
delle situazioni di
incompatibilità previste dal D.M. Tesoro n. 703/96
hanno facoltà di optare
fra l'una o l'altra delle posizioni incompatibili,
subentrando, nel caso
di opzione negativa, il supplente secondo la
procedura di cui al
successivo art. 18, comma 2. Tale facoltà va
esercitata entro 15 giorni
dalla elezione e comunque prima dell'insediamento del
Consiglio.

5. Il candidato a Consigliere d'amministrazione
che rivesta già la
carica di delegato in Assemblea, decade da questa
funzione in caso di
elezione.

6. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal
Presidente o, in caso
di assenza o impedimento, dal Vice Presidente o
dal Consigliere più
anziano in carica.

Art. 15. - Attribuzioni del Consiglio di
Amministrazione.

1. Il Consiglio ha il compito di amministrare il
Fondo. Esso, pertanto:

a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei
componenti, il Presidente

e il Vice Presidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art. 19;

b) provvede alla gestione del Fondo e alla sua organizzazione funzionale, amministrativa e contabile;

c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio annuale del Fondo;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio del Fondo, in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. g) del Decreto;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni nonché le politiche d'investimento, in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nel successivo art. 30;

f) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori e individua la banca depositaria delle risorse del Fondo, in conformità alla normativa vigente e a quanto stabilito nei successivi artt. 30 e 32 e definisce i contenuti delle convenzioni;

g) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa e, in materia di rapporti con gli iscritti, in conformità alle disposizioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. h) del Decreto e successive modificazioni e integrazioni;

h) svolge attività di proposta, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, riguardo alle modifiche dello Statuto; in particolare vige in capo al Consiglio l'obbligo di promuovere l'adeguamento della normativa

statutaria del Fondo in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal Decreto e successive modificazioni e integrazioni, nonché l'obbligo di invio delle modifiche dello Statuto alla Commissione di vigilanza ai fini dell'approvazione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del Decreto;

i) propone all'Assemblea la nomina della società incaricata della revisione del bilancio del Fondo;

l) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, in ordine a questioni inerenti l'adesione al Fondo nell'ipotesi di cui al precedente art. 4, punto 2 e la permanenza nel Fondo nell'ipotesi di cui al punto 3 del medesimo articolo;

m) predispone e invia alle parti istitutive del Fondo e al Comitato paritetico, quale previsto dal punto 16, Accordo istitutivo 10.3.97, un resoconto particolareggiato sull'andamento della gestione almeno 15 giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale e in tutti quei casi in cui si verificano avvenimenti che il Consiglio d'amministrazione valuti opportuno segnalare;

n) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;

o) attribuisce deleghe a singoli consiglieri per la trattazione di particolari argomenti;

p) propone all'Assemblea l'entità della quota associativa;

q) riferisce alla Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di

equilibrio ai sensi dell'art. 11, comma 4 del Decreto;
r) fornisce istruzioni specifiche al Presidente o
ad eventuale altro

Consigliere all'uopo delegato per l'esercizio dei
diritti di voto connessi
ai valori mobiliari di proprietà del Fondo conferiti
in gestione, anche
mediante delega, secondo le modalità stabilite con
delibera assunta con il
voto favorevole dei 2/3 dei componenti.

Art. 16 - Convocazione del Consiglio di Amministrazione.

1. Le convocazioni, con contestuale trasmissione
dell'ordine del giorno
e della documentazione relativa, sono effettuate a
mezzo raccomandata a.r.

da inviare ai componenti del Consiglio e ai
componenti del Collegio dei
Revisori almeno 15 giorni prima della data della
riunione.

2. In casi di particolare urgenza è ammessa la
convocazione a mezzo
telefax o telegramma contenente in ogni caso
l'ordine del giorno da
inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

3. Il Consiglio si riunisce almeno 2 volte l'anno
e, inoltre, ogni
qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo
ovvero lo richiedano
almeno 3 suoi componenti.

Art. 17 - Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

1. Il Consiglio d'amministrazione è validamente
costituito con la
presenza della metà più uno dei Consiglieri e
decide a maggioranza
semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa

maggioranza.

2. Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 30,

31 e 32 si richiede la presenza di almeno 2 componenti del Consiglio

d'amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art.

4, comma 2, lett. a) o b) del D.M. Lavoro n. 211/97, rispettivamente

eletti 1 dalle imprese e 1 dai lavoratori.

3. In caso di parità al Presidente è attribuito un doppio voto. Le

deliberazioni del Consiglio devono risultare da apposito verbale.

Art. 18 - Cessazione e decadenza degli Amministratori - Loro sostituzione.

1. Costituisce causa di decadenza dalla carica di Consigliere

d'amministrazione la perdita dei requisiti legali o statutari, e comunque

al sopraggiungere di una delle situazioni di incompatibilità di cui al

D.M. Tesoro n. 703/96.

2. Qualora durante il mandato uno degli Amministratori venga a cessare,

per decadenza come al precedente comma ovvero per dimissioni, per morte o

impedimento fisico, subentra quello fra i supplenti designato dagli

Amministratori eletti nella lista alla quale apparteneva il cessato,

tenuto conto dei requisiti di cui all'art. 4, Decreto del Ministro del

Lavoro 14.1.97 n. 211; qualora questi risulti in condizioni di

incompatibilità, egli può optare fra l'una o l'altra delle posizioni

incompatibili entro 15 giorni dal subentro e comunque prima

dell'assunzione delle funzioni. L'Assemblea, in occasione della 1a riunione utile, provvederà all'elezione di nuovi supplenti per la sostituzione di eventuali supplenti cessati per il motivo di cui sopra ovvero per qualunque altra causa sopravvenuta. L'elezione avverrà secondo la procedura prevista dal precedente art. 14. Gli Amministratori e i supplenti subentrati ai sensi del presente articolo scadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. Se per effetto dei subentri di cui al precedente comma risulti sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli Amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

4. Qualora vengano a cessare tutti gli Amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei Revisori contabili, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art. 19 - Presidente e Vice Presidente.

1. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio d'amministrazione, rispettivamente e a

turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale del Fondo e sta per esso in giudizio.

3. Sovrintende al funzionamento del Fondo; indice le elezioni dei delegati per la composizione dell'Assemblea secondo le procedure e le modalità temporali previste nel Regolamento elettorale; convoca e presiede le sedute dell'Assemblea; convoca e presiede le sedute del Consiglio d'amministrazione; provvede all'esecuzione delle deliberazioni assunte da tali Organi; salvo diversa delega del Consiglio, tiene i rapporti con gli Organismi esterni e di vigilanza; in particolare trasmette alla Commissione di vigilanza ogni variazione o innovazione della fonte istitutiva corredata da nota descrittiva del relativo contenuto; svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

4. In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente.

5. Il Presidente e il Vice Presidente durano in carica come gli altri componenti il Consiglio e devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lett. a) o b) del Decreto del Ministro del Lavoro 14.1.97 n. 211.

Art. 20 - Collegio dei Revisori contabili.

1. Il Collegio dei Revisori contabili è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti per metà in rappresentanza delle imprese e per l'altra metà in rappresentanza dei lavoratori associati.

2. Per l'elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente da ciascuna parte istitutiva o da delegati dell'Assemblea e sottoscritte da almeno 1/3 dei delegati rispettivamente dei lavoratori e delle imprese; ciascuna lista contiene i nomi di 2 Revisori effettivi e di 1 Revisore supplente; risultano eletti per ciascuna parte istitutiva i Revisori appartenenti alla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti.

I componenti del Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali, in assenza di cause di ineleggibilità e decadenza indicate dall'art. 2399 C.C. nonché in assenza di situazioni di incompatibilità ai sensi dell'art. 8, comma 8, D.M. Tesoro n. 703/96.

3. Il candidato a Revisore contabile che rivesta già la carica di delegato in Assemblea, decade da questa funzione in caso di elezione.

4. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente che, all'atto della nomina, deve risultare appartenente alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Fondo. Al Collegio spettano i compiti e i doveri previsti dall'art. 2403 e ss. C.C. I componenti del Collegio devono inoltre ottemperare agli obblighi previsti dal Decreto e dalla normativa vigente.

5. Il Collegio è convocato dal Presidente del

Collegio mediante lettera raccomandata a.r. o fax con periodicità almeno trimestrale e delibera a maggioranza con la partecipazione di almeno 3 componenti.

6. Il Collegio partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio d'amministrazione.

7. Spetta in particolare al Collegio: vigilare sulla coerenza e compatibilità dell'attività del Fondo con il suo scopo previdenziale e le relative disposizioni di legge; segnalare alla Commissione di vigilanza eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, ai sensi dell'art. 11, comma 4 del Decreto e comunicare alla stessa Commissione eventuali irregolarità rilevanti, capaci di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo allegando i relativi verbali, ancorché sia stata esclusa la sussistenza di irregolarità, ma sussista un dissenso sul punto in seno al Collegio.

8. I componenti del Collegio dei Revisori contabili durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

9. Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente eletto nella rispettiva lista di appartenenza.

10. La 1a Assemblea successiva provvederà alla elezione di altro supplente, in sostituzione del supplente venuto a mancare per il motivo di cui al precedente punto 9 ovvero per qualunque altra causa, secondo le medesime norme prescritte dal presente articolo.

Titolo IV - PRESTAZIONI, TRASFERIMENTI E RISCATTI

Art. 21 - Beneficiari.

1. Beneficiari delle prestazioni pensionistiche del Fondo sono i lavoratori associati ovvero, in caso di decesso del lavoratore prima del pensionamento, i soggetti aventi diritto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 22 - Prestazioni.

1. Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere al Fondo la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.

2. Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno 10 anni d'iscrizione al Fondo.

3. 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 e avendo maturato almeno 15 anni d'iscrizione al Fondo.

4. La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati 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.

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

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

7. In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo può essere esercitato a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.

Art. 23 - Deroghe al regime delle prestazioni.

1. Agli associati che provengano da altri Fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" ex art. 18, comma 7 del Decreto, non si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 22. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni statutarie e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

Art. 24 - Anticipazioni.

1. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano

accumulati contributi consistenti in quote di TFR, può chiedere un'anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie e 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'intero ammontare della sua posizione pensionistica derivante dalle quote di TFR versato al Fondo.

2. Il Consiglio d'amministrazione, con delibera adottata con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, determina l'ammontare massimo delle anticipazioni complessivamente erogabili nell'anno, secondo quanto stabilito dalle norme operative interne, in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo; tale ammontare non potrà essere inferiore al 5% del patrimonio esistente al 31 dicembre precedente. Della delibera sarà data comunicazione all'Assemblea in occasione della sua riunione successiva all'adozione della delibera medesima.

3. Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

4. Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Art. 25 - Trasferimenti ad altro Fondo.

1. Qualora il lavoratore associato perda i requisiti per la partecipazione al Fondo, può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale ad altro Fondo pensione, sulla base delle seguenti condizioni:

- a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;
- b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla richiesta, al trasferimento dell'intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne;
- c) l'obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell'impresa cessa al venir meno dei requisiti di partecipazione.

2. Ancorché in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato può richiedere il trasferimento ad altro Fondo, istituito attraverso accordo collettivo dall'impresa in cui presta la propria attività lavorativa, sulla base delle seguenti condizioni:

- a) il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi 5 anni di vita del Fondo e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 3 anni di permanenza al Fondo;
- b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo, al trasferimento dell'intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne.

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

- a) il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi 5 anni di vita del Fondo e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi 5 anni di permanenza al Fondo;
- b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo

contributivo, al trasferimento dell'intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne.

4. Nei casi previsti ai commi 2 e 3, le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1° luglio del medesimo anno e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Art. 26 - Riscatto.

1. Il lavoratore associato che al momento della perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche di cui al precedente art. 22, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

2. In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dai beneficiari di cui al precedente art. 21; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al Fondo.

3. Il riscatto comporta la riscossione dell'intera posizione individuale; la liquidazione dell'importo così definito avviene entro 6 mesi dalla richiesta di riscatto.

Titolo V - CONTRIBUTIONI E SPESE

Art. 27 - Contribuzione.

1. Tenuti alla contribuzione al Fondo sono gli associati di cui all'art. 4 del presente Statuto, ciascuno secondo la misura, le modalità e i termini stabiliti dall'Accordo istitutivo 10.3.97, dagli accordi ivi richiamati, nonché dalle successive modifiche.
2. Almeno 1 volta all'anno il Fondo, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione ad ogni lavoratore associato dei versamenti effettuati dall'impresa, in conformità alle istruzioni emanate dalla Commissione di Vigilanza.
3. Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, l'impresa è tenuta a versare al Fondo, con le modalità definite nelle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, nonché un ulteriore importo pari agli interessi di mora nella misura del tasso legale d'interesse; detto ultimo importo viene direttamente destinato alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Art. 28 - Vicende della contribuzione e diritti associativi.

1. La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.
2. Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta

di trasferimento
della posizione individuale presso altro Fondo,
secondo quanto previsto in
tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo
contributivo cessa
secondo le previsioni di cui al precedente art. 25.

3. In costanza del rapporto di lavoro, il
lavoratore associato,
mediante comunicazione scritta all'impresa che la
trasmetterà al Fondo,
può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30
novembre di ciascun
anno, con effetto dal 1° gennaio successivo. Tale
facoltà, non può essere
esercitata prima che siano trascorsi 5 anni di
permanenza presso il Fondo,
fermo restando che la liquidazione della
posizione individuale,
comprensiva del capitale maturato e dei relativi
rendimenti, avrà luogo
solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle
condizioni previste
dallo Statuto, in conformità a quanto disposto dalla
legge. Il ripristino
dell'obbligazione contributiva è consentito, in
qualsiasi momento, per una
sola volta.
Durante il periodo di sospensione
dell'obbligazione contributiva il
lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

4. Il lavoratore associato in caso di perdita
dei requisiti di
partecipazione al Fondo può mantenere la posizione
individuale accumulata
presso il Fondo rimanendovi associato.

Art. 29 - Quota di iscrizione e quota associativa.

1. Il Fondo prevede una quota di iscrizione 'una
tantum', da versare
all'atto dell'iscrizione, e una quota associativa, da
versare annualmente

contestualmente alla contribuzione.

2. La quota d'iscrizione e la quota associativa non sono accreditate sulle posizioni individuali degli iscritti, ma destinate direttamente alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo comprensivi degli oneri relativi ai servizi resi dalla banca depositaria.

3. L'importo della quota associativa è stabilito annualmente dall'Assemblea dei delegati su proposta del Consiglio d'amministrazione e indicato nella scheda informativa per i potenziali aderenti. L'importo della quota d'iscrizione è fissato in £. 10.000 a carico del lavoratore associato e in £. 10.000 a carico dell'impresa.

Titolo VI - GESTIONE DEL PATRIMONIO

Art. 30 - Impiego delle risorse.

1. Le risorse finanziarie del Fondo sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l'attività così come disciplinata dall'art. 6 del Decreto e successive modificazioni e integrazioni.

2. Nella scelta del gestore il Consiglio d'amministrazione segue la procedura di cui all'art. 6, comma 4-bis del Decreto, richiedendo offerte contrattuali ad almeno 3 soggetti abilitati ai sensi dell'art. 6, comma 1 del Decreto, selezionati sulla base di parametri qualitativi e quantitativi consolidati dallo stato di conoscenza del mercato finanziario e assicurativo, e con esclusione di soggetti appartenenti ad identici

gruppi societari o comunque legati da rapporti, diretti o indiretti, di controllo. A tal fine il Consiglio d'amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.

3. Il Consiglio d'amministrazione definisce altresì i contenuti della convenzione di gestione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lett.

a), b) e c) del medesimo comma 4-bis dell'art. 6 del Decreto, e in particolare:

a) predispone, anche in vista delle scelte di cui al penultimo e ultimo

comma del presente articolo, le linee di indirizzo degli investimenti per

orientare l'attività del gestore e predetermina i criteri di

individuazione e ripartizione del rischio;

b) definisce il programma di durata delle convenzioni tra un minimo di

2 e un massimo di 5 anni, e prevede termini e modalità di esercizio della

facoltà di recesso anticipato sia per il caso di inadempimento sia per il

caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, con le

conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie di cui all'investimento;

c) indica parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai

quali valuta la qualità dei risultati ottenuti dal gestore, adottando un

periodo di misurazione coerente con la ripartizione del patrimonio, nei

vari titoli e valori;

d) dispone per la conservazione della titolarità dei diritti di voto

inerenti ai valori mobiliari posseduti e definisce le linee guida per

l'esercizio dei poteri di cui all'art. 15, lett. r) del presente Statuto.

4. Nella stipulazione e nell'esercizio della convenzione, il Consiglio d'amministrazione persegue l'obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento del Fondo e massimizzando i rendimenti netti. In particolare, il Consiglio d'amministrazione cura specificamente l'utilizzazione bilanciata di investimenti idonei a soddisfare le esigenze derivanti dall'utilizzo del TFR e delle relative anticipazioni ai sensi del precedente art. 24.

5. Nella identificazione degli investimenti il Fondo, avvalendosi del gestore e in collaborazione con la Banca depositaria, rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4, D.M. Tesoro n. 703/96.

6. E' in facoltà del Consiglio d'amministrazione realizzare un assetto di gestione delle risorse finanziarie atte a produrre un unico tasso di rendimento (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto); per i primi 3 esercizi verrà adottata solamente la scelta della gestione monocomparto, salvo passaggio alla gestione pluricomparto al termine del 1° triennio, e dopo l'acquisizione del parere del Comitato paritetico, previa variazione del presente Statuto.

7. Della delibera di attivazione della gestione pluricomparto vengono adeguatamente informati gli associati, che potranno optare secondo regole

e modalità definite dal Consiglio d'amministrazione.

Art. 31 - Gestione amministrativa.

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la sua gestione amministrativa e, in particolare:

- tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- tenuta della contabilità;
- raccolta e gestione delle adesioni;
- verifica delle posizioni contributive individuali dei lavoratori associati;
- gestione delle prestazioni;
- predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- predisposizione della modulistica, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche ai lavoratori associati;
- adempimenti fiscali e civilistici.

2. Le scritture contabili e il prospetto della composizione e del valore del patrimonio del Fondo sono redatti secondo i criteri indicati dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi pensione.

3. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio d'amministrazione in base a criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

4. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure

finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

Art. 32 - Banca depositaria.

1. Le risorse finanziarie del Fondo sono affidate a un'unica banca depositaria, sottoscrivendo apposita convenzione di custodia, presso la quale può accendere convenzione per la gestione della tesoreria per la raccolta dei contributi e per l'erogazione delle prestazioni, nel rispetto del criterio di separatezza verso il soggetto gestore.

2. La Banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo e degli associati per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di cui alla convenzione predetta.

3. Nella scelta della Banca depositaria il Consiglio d'amministrazione segue la procedura di cui al precedente art. 30, con gli opportuni adattamenti.

4. La convenzione con la Banca depositaria deve prevedere un termine di durata e deve comunque disciplinare il recesso straordinario del Fondo per serie ragioni oggettive e soggettive.

Art. 33 - Patrimonio del Fondo.

1. Il patrimonio del Fondo è alimentato dalle seguenti entrate:

a) dai contributi determinati dai contratti collettivi, ivi compresa la

quota associativa, destinati a realizzare la finalità di previdenza pensionistica complementare;

- b) dalla quota d'iscrizione;
- c) da eventuali contributi relativi a posizioni pensionistiche trasferite da altri Fondi pensioni;
- d) da interessi, frutti, dividendi e qualsiasi altro provento derivante dalle disponibilità patrimoniali;
- e) da eventuali donazioni, eredità e legati;
- f) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale.

2. Sul patrimonio del Fondo gravano le uscite destinate all'erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti di posizione, ai riscatti, alle anticipazioni e a tutte le spese sostenute.

Titolo VII - SISTEMA DI CONTABILITA' E TRASPARENZA

Art. 34 - Conflitto di interessi.

1. Il Presidente, con la collaborazione del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei Revisori del Fondo vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente.

2. Il Presidente del Fondo è tenuto a comunicare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando, comunque, ne sia venuto a conoscenza.

3. Si considerano rilevanti, ai fini della

individuazione di altre
situazioni di conflitto di interessi, le fattispecie
disciplinate dal D.M.
Tesoro n. 703/96 emanato ai sensi dell'art. 6, comma
4 quinquies, del
Decreto nonché ogni altra situazione individuata
da sopravvenienti
disposizioni di legge o di decreti ministeriali
di volta in volta
competenti.

4. Il Presidente del Fondo informa la Commissione
di Vigilanza sui
Fondi Pensione dell'esistenza delle fattispecie di
conflitto di cui al
comma precedente comunicando la insussistenza di
condizioni che possano
determinare distorsioni nella gestione efficiente
delle risorse del Fondo
ovvero una gestione delle risorse del Fondo non
conforme all'esclusivo
interesse degli iscritti.

Art. 35 - Esercizio sociale.

1. L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di
ogni anno e sotto
questa data vengono chiusi i conti per la redazione
del bilancio del
Fondo.

2. Entro i termini previsti dalle
disposizioni emanate dalla
Commissione di Vigilanza in tema di
contabilità, il Consiglio
d'amministrazione predispone il progetto di
bilancio da sottoporre
all'approvazione dell'Assemblea.

Titolo VIII - NORME FINALI

Art 36 - Scioglimento del Fondo.

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili gli scopi ovvero il funzionamento del Fondo.

2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. Il Consiglio d'amministrazione e il Collegio dei Revisori contabili hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Assemblea, al Comitato paritetico nonché alla Commissione di Vigilanza tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

4. L'Assemblea chiamata a decidere lo scioglimento del Fondo è validamente costituita con la presenza di almeno 8/10 dei delegati.

5. La delibera relativa è valida se adottata con il voto favorevole di almeno 3/4 dei delegati.

In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procederà alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle iniziative e intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1 e comunque in adempimento delle disposizioni di legge in materia e in particolare dell'art. 11 del Decreto.

Art. 37 - Clausola di rinvio.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di Fondi pensione.

ACCORDO TRA LE PARTI

In data 8.5.98 FEDERMECCANICA, ASSISTAL, INTERSIND e FIM, FIOM, UILM, FISMIC, quali parti istitutive del Fondo Pensione COMETA, si sono incontrate per valutare l'andamento della fase di avvio del Fondo e per una necessaria ridefinizione delle prossime scadenze.

1) Le parti, nell'esprimere una valutazione positiva circa l'andamento delle adesioni a COMETA che al 7 maggio contano oltre 70.000 lavoratori e circa 2.000 imprese, hanno preso atto del protrarsi dei tempi tecnici per l'ottenimento della necessaria autorizzazione all'esercizio da parte del Ministero del lavoro che dovrà essere richiesta dal Consiglio d'amministrazione eletto e che, a norma dell'art. 4, D.lgs. n. 124/93, sarà concessa sentita la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione. In conseguenza di ciò, in deroga a quanto precedentemente previsto e relativamente al solo 1998, hanno convenuto quanto segue:

- a) il 1° contributo mensile a carico del lavoratore associato a COMETA decorrerà dal mese successivo alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio;
- b) il 1° contributo mensile a carico azienda e la quota di TFR

destinata al Fondo pensioni decorreranno dall'1.7.98 per tutti i lavoratori che avranno aderito a COMETA entro il 30 giugno e dal 1° giorno del mese successivo alla data di adesione per tutti i lavoratori che avranno aderito dopo il 30 giugno e fino alla data di ottenimento della autorizzazione. Per i lavoratori che aderiranno successivamente valgono le norme dello Statuto. La data di adesione del lavoratore è quella di ricevimento della domanda da parte dell'impresa che, pertanto, sarà tenuta ad apporre data e timbro, negli appositi spazi previsti nel modulo, al momento della consegna della domanda da parte del lavoratore;

c) il versamento dei contributi così come definiti ai precedenti punti

a) e b) avverrà entro il 20.1.99.

Quanto previsto al presente punto 1) si applica, fatte salve eventuali osservazioni da parte della competente Commissione di Vigilanza, qualora l'autorizzazione all'esercizio venga concessa entro il 20.11.98; nel caso in cui tale termine non dovesse essere rispettato quanto previsto al presente punto 1) s'intende privo di efficacia e le parti si reincontreranno per le decisioni necessarie.

2) Ferme restando le misure della contribuzione previste nell'Accordo 4.2.97 e nei successivi Accordi 10.3.97 e 20.10.97, allo scopo di disciplinare più puntualmente ed organicamente tale materia, le parti convengono quanto segue.

Il contributo dell'1% a carico dell'azienda e del lavoratore è calcolato su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato

dividendo per 173

la retribuzione convenzionale prevista dall'Accordo 4.2.97 costituita

dal minimo tabellare di categoria, indennità di contingenza, EDR, indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo per la 7a categoria.

Sono considerate utili le ore ordinarie di effettiva prestazione

- ovvero 173 ore al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite

per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III del CCNL

(parte speciale A per il contratto INTERSIND) - nonché quelle non

lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è

contrattualmente previsto tale trattamento ad esclusione di: festività

retribuite cadenti in giornate non lavorative; ex festività del 2 giugno

e 4 novembre; indennità sostitutiva di ferie, permessi per riduzione

d'orario ed ex festività non goduti; indennità di mancato preavviso.

Sono altresì considerate utili le ore di assenza o di mancata

prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti

economici dovuti dagli enti ordinariamente preposti, con l'eccezione dei

periodi di: CIG; maternità facoltativa; malattie non professionali,

infortuni sul lavoro e malattie professionali non ricompresi nelle fasce

di trattamento economico secondo quanto disposto dal CCNL.

Fermo restando il contributo a carico dell'impresa calcolato con le

modalità di cui ai commi precedenti, il contributo a carico dei

lavoratori che abbiano optato per la maggior contribuzione prevista

dall'Accordo 10.3.97 (1,24% oppure 2%) sarà determinato prendendo a

riferimento la retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tale contributo non subirà riduzioni in caso di mancata prestazione fino a capienza degli importi percepiti nel mese dal lavoratore a titolo di retribuzione.

Ferma restando l'integrale destinazione per i lavoratori con la occupazione successiva al 28.4.93, per gli altri lavoratori la quota prelevata dal TFR maturando e destinata al Fondo sarà pari all'1,24% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

3) Fermo restando che durante tutta la fase di avvio, e comunque fino alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio, le aziende dovranno inviare a COMETA ogni 15 giorni le domande di adesione in loro possesso, al fine di consentire la più ampia partecipazione al voto degli associati, le parti sottolineano la necessità che tutte le domande di adesione giacenti presso le imprese siano inviate al Fondo in tempo utile per essere ricevute dallo stesso entro il 27 maggio c.a..

Le parti altresì - nel prendere atto e condividere le modifiche apportate dal CdA di COMETA al Regolamento elettorale - al fine di rendere possibile la verifica delle iscrizioni nelle liste elettorali da parte dei singoli associati, convengono che entro il 27 giugno p.v. venga inviato ad ogni azienda associata l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto; tale elenco sarà consultabile dalla RSU, qualora presente, e verificabile dal singolo lavoratore relativamente alla propria posizione individuale.

ACCORDO TRA LE PARTI ISTITUTIVE DI COMETA

A decorrere dall'1.1.00 la contribuzione a COMETA sarà adeguata secondo le percentuali stabilite dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo di categoria 8.6.99.

La contribuzione a carico dell'azienda sarà innalzata all'1,2% della retribuzione convenzionale.

Per le modalità di calcolo del contributo rimangono in vigore le disposizioni contenute nell'Accordo 8.5.98.

Il TFR da versare a COMETA, per i lavoratori già occupati al 28.4.93, varierà dal 18% al 40% (in percentuale sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR si passerà dall'1,24% al 2,76%); per i lavoratori neo-occupati al 28.4.93 che aderiscono a COMETA rimane confermata l'integrale destinazione del TFR maturando.

Dall'1.1.00 la contribuzione a carico del lavoratore sarà innalzata secondo le seguenti modalità:

- lavoratore che ha scelto il contributo minimo: dall'1% all'1,2% della retribuzione convenzionale;
- lavoratore che ha scelto il contributo massimo: dall'1,24% al 2%, della retribuzione utile al TFR.

Il lavoratore che intende mantenere il proprio contributo nella misura dell'1,24% dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il 30.11.99 con effetto dall'1.1.00 ovvero entro il 28.2.00 con effetto dall'1.4.00. A cura dell'azienda dovrà essere data comunicazione a

COMETA con le modalità
che il Fondo indicherà in apposita circolare.

Il lavoratore che aveva, in precedenza, scelto a suo carico la contribuzione minima potrà chiedere di variare la stessa portandola alternativamente all'1,24% o al 2%; tale variazione di contribuzione a carico del lavoratore sarà consentita annualmente e si effettuerà con la manifestazione della propria volontà all'azienda da effettuarsi entro il 30 di novembre con decorrenza dal 1° gennaio successivo. Allo scopo di introdurre ulteriori elementi di flessibilità nel rapporto tra iscritti e Fondo, le parti istitutive, in occasione della prossima emanazione del nuovo regime fiscale relativo alla previdenza complementare valuteranno la possibilità di variare, anche in diminuzione, l'aliquota contributiva su scelta volontaria del lavoratore.

A partire dal gennaio 2000 le aziende esporranno in luogo accessibile ai lavoratori fotocopia del bonifico trimestrale effettuato a COMETA entro i 15 giorni successivi all'avvenuto versamento.

Roma, 4 ottobre 1999.

UNA TANTUM E TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Ai lavoratori in forza all'8.6.99, ovvero ai lavoratori assunti successivamente a tale data ed entro il 14.6.99, è corrisposto un importo forfettario di £. 120.000 lorde suddivisibili 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, già comprensivo della quota parte dell'indennità di vacanza contrattuale relativa al periodo 1 - 8 giugno, 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 nel corso 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, 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 d'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 fruiscano di trattamenti 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.

MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

TABELLA A

categorie	livelli retributivi mensili in vigore dal 1.7.99 al 31.3.00	
	lire	euro
1a	1.711.500	883,92
2a	1.839.000	949,76
3a	1.977.000	1.021,04
4a	2.048.000	1.057,70
5a	2.166.000	1.118,65
livello superiore	2.280.000	1.177,52
6a	2.441.500	1.260,93
7a	2.627.000	1.356,73

TABELLA B

categorie	livelli retributivi mensili in vigore dal 1.4.00	
	lire	euro
1a	1.737.500	897,34
2a	1.870.000	965,77
3a	2.013.500	1.039,89
4a	2.086.000	1.077,33
5a	2.208.000	1.140,34
livello superiore	2.326.500	1.201,54
6a	2.492.500	1.287,27
7a	2.684.000	1.386,17

Ai lavoratori inquadrati nella 7a categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a £. 115.000 lire mensili lorde (59,39 euro) già riconosciute dal CCNL 14.12.90.

. OMISSIS . APPENDICE da pag. 243 a pag. 324

SONO RIPORTATI:

- Accordo aziende ex Intersind, 7.7.99;
- 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";
- Legge 29.5.82 n. 297 (art. 1) - "Disciplina del TFR e norme in materia pensionistica";
- Legge 11.5.90 n. 108 - "Disciplina dei licenziamenti individuali";
- 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";
- Accordo per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, 5.7.94;
- Legge 29.12.90 n. 428 (art. 47) - "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990);
- Legge 10.4.91 n. 125 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 24.6.97 n. 196 (Artt. 1 - 11) - "Norme in materia di promozione dell'occupazione";
- Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93.