ATECA ASSOCIAZIONE SINDACALE DATORIALE

ANEAS Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

CISSO PRO

FIADEL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Settore

Metalmeccanica Industria

(IN VIGORE DAL 04/10/2019 AL 03/10/2022)

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

L'anno 2019, il giorno 03 del mese di ottobre, presso la sede Nazionale F.I.A.D.E.L. sita in via Goito n. 17 nel Comune di Roma

Tra

ATECA - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata da Giacomo Diana

e

F.I.A.D.E.L. - S.P. - Federazione Italiana Autonoma del Settore Privato rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

per adesione

ANEAS - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò

ASSO.PRO. – Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Mirko Santangelo

si stipula

il presente C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori e impiegati delle imprese che svolgono attività nel settore metalmeccanico industria.

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

PREMESSA

Il presente CCNL nasce da uno studio di dati e di informazioni utili a conoscere preventivamente le possibilità di sviluppo, onde realizzare le condizioni per favorirlo, individuando eventuali punti deboli per verificarne la possibilità di rafforzamento.
Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.
Il contratto si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzata al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sindacale, per conoscere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.
I Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni; la sicurezza e la salute del lavoratore sul posto di lavoro, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali e Datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciuta libertà associativa.
Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.
Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, i livelli di retribuzione finali, conferendo all'Ente Bilaterale pariteticamente costituito l'esame per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea i singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende del settore di metalmeccanico delle società cooperative e loro consorzi, nelle condizioni di poter sostenere l'occupazione e lo sviluppo sia sotto il profilo economico produttivo, sia sotto l'aspetto puramente sociale.
Si è ritenuto opportuno sottoporre alla stessa disciplina contrattuale tutte le categorie della piccola e media impresa (PMI) dei metalmeccanici sotto l'aspetto normativo generale, sia per quanto attiene agli obblighi nei confronti della burocrazia e degli enti competenti di cui anche quelli previdenziali ed assistenziali per quanto attiene al rapporto con il personale dipendente.
Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

F.I.A.DEL. S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

PARTE GENERALE

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1

Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Imprese del settore metalmeccanico industria e dalle società cooperative e loro consorzi, associate alle organizzazioni stipulanti, direttamente o indirettamente tramite associazioni territoriali aderenti, operanti nei settori medesimi.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Il presente contratto si applica:

- agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- agli stabilimenti siderurgici;
- agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici;
- alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza e delle imprese costruttrici di impianti tecnologici, di servizi di efficienza energetica (ESCo) e di Facility management.
- A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:
- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed 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 ed 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 simili e arredi metallici;

F.I.A.DEL. S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- 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 ed imballaggi metallici;

la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di:

- motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;
- organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
- macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
- apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione 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 ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
- apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
- macchine ed 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;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- modelli meccanici per fonderia;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura 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, tecnologici e di trasporto alle imprese;

attività di progettazione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività accessoria e sussidiaria alla realizzazione di quanto elencato comprese le opere di assistenza edili, la logistica, ed i trasporti di:

- Impianti termici di climatizzazione, ventilazione e trattamento aria;
- Impianti idrici e sanitari;
- Impianti di refrigerazione;
- Impianti di protezione antincendio;
- Impianti e reti di trasporto e distribuzione dei fluidi;
- Impianti e reti di telecomunicazione, telefonia e trasmissione dati;
- Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica;
- Impianti di illuminazione;
- Impianti di cogenerazione, trigenerazione e teleriscaldamento;
- Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia termica;
- Impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
- Impianti di sicurezza, antintrusione e videosorveglianza;
- Sistemi per l'automazione e il controllo degli accessi quali porte, barriere e cancelli;
- Impianti ecologici, trattamento acque e rifiuti;
- Impianti radiotelevisivi, antenne;
- Impianti speciali;
- Impianti di segnalamento e di segnaletica stradale e ferroviaria;
- Facility Management;
- Servizi di Efficienza Energetica (ESCO);
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto.

DEFINIZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITA'

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

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

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) si 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 prima fusione di cui alla voce a) stesso comma.
Autoavio: sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed 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 inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.
Elettromeccanico ed elettronico: sono compresi 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 dell'espressione;
- apparecchiature elettriche complesse;
- strumenti di misura elettrici;
- apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio-tecnica, elettronica;
- elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

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

Cantieristica navale: comprende gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

Norma comune
In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.
Nel caso in cui in una azienda sono esplicate due o più attività, tutte inquadrate nel contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme relative all'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti
Le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.
La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.
I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

TITOLO II - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella premessa al contratto, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.
Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni rappresenterà una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 2
Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica

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

Sviluppo industriale e situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica
Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0.
Saranno condotti approfondimenti specifici, previa valutazione comune delle parti, con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche come definiti nella classificazione delle attività economiche ATECO 2007.
Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore anche con riferimento al mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

Sviluppo analisi e monitoraggio degli accordi aziendali
Analisi e monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche anche con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizioni delle agevolazioni previste dalla legge.
In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

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 ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Art. 3
Commissione nazionale su salute e sicurezza

La commissione allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza con i seguenti compiti:
- istituire, con cadenza annuale, nell'ambito della settimana nazionale della sicurezza, senza pregiudizio della normale attività e senza oneri aggiuntivi per l'impresa, un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore. Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche, saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale;
- fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti R.L.S.-RSPP tenuto conto delle esperienze positive già realizzate nei territori e anche al fine di consentire una migliore interlocuzione e collaborazione in tema di sicurezza sul lavoro nonché al fine di favorire una migliore comprensione del Documento di valutazione dei rischi;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- fornire, anche interagendo con gli OPP, orientamenti e indirizzi per progetti formativi e di aggiornamento degli R.L.S. finalizzati a migliorare ed accrescere la loro qualificazione promuovendo in via prioritaria le seguenti soluzioni in ragione della loro praticabilità: a) corsi di formazione e aggiornamento svolti all'interno delle aziende con almeno 6 R.L.S.; b) corsi di formazione e aggiornamento nell'ambito di corsi interaziendali distinti in relazione ai settori in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti; in assenza di numeri sufficienti per la realizzazione della precedente modalità, verrà privilegiata la possibilità di corsi di formazione ed aggiornamento per metalmeccanici;
- promuovere la sperimentazione di modalità di verifica delle competenze degli R.L.S, corsi di formazione/aggiornamento, può essere svolta in aula, on the job, a distanza ed in e-learning;
- analizzare ed approfondire, anche ai fini dei compiti di cui sopra, l'andamento e le tipologie degli infortuni e dei principali fattori di rischio sulla base delle conoscenze disponibili, con particolare riferimento ai dati forniti dall'INAIL, e tenuto conto delle specificità delle diverse attività che compongono la categoria.

Art. 4
Commissione nazionale sulle politiche attive

La commissione ritenendo strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo, convengono sulla necessità di impegnarsi per quanto riguarda il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti ad individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli Osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.
A tal fine convengono di costituire la Commissione nazionale per le politiche attive con i seguenti compiti:
predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;
anche al fine di quanto sopra si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Art. 5
Formazione professionale

Le parti convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.
In particolare la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato
Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dal vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

a) promuovere azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali, anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua

dei lavoratori;

b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali;

c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali dì cui al successivo punto 6.2.;

d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", 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;

e) promuovere iniziative formative, destinate ai componenti dei Comitati di Pilotaggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;

f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.

Referente per la formazione professionale

Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e R.S.U. circa la definizione di piani aziendali finanziati, la R.S.U. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione.

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

TITOLO III - SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 6
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

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

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti individuali e collettivi di carattere normativo-regolamentare.

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

Art. 7
Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 4 Ottobre 2019 e scade il 3 ottobre 2022.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R o tramite posta elettronica certificata tre mesi prima della scadenza.

Le parti sindacali presenteranno la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 (novanta) giorni prima della sua scadenza.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".
L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.
Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.
Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposte.

Art. 8
Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei 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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art.9
Contrattazione aziendale

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dal T.U. 10 gennaio 2014.
Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
In coerenza con quanto previsto nella Premessa al contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 10
Intese modificative del c.c.n.l.

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti.
Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.
Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.
Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il c.c.n.l., dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Titolo IV
COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11
Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuato secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- la durata del periodo di prova, se è diverso da quello previsto dal presente contratto;
- la qualifica e il livello d'inquadramento;
- il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre contenere il cognome e nome o la ragione sociale, l'indirizzo, codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro o società.
L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente contratto.

Art. 12
Documenti necessari

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- dichiarazione nei modi previsti dalla legge relativa allo stato occupazionale (decreto legislativo 297 del 19/12/2002 art. 3 e D.P.R. 445 del 28/12/2000 art. 46);
- documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto per legge;
- documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;
- altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale di data non superiore a tre mesi.
Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.
L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 13
Visita pre - assunzione

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.
Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorquando il lavoratore contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore, nei modi previsti dalla legge.
Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

TITOLO V - PERIODO DI PROVA
Art. 14
Periodo di prova

Categoria professionale	*Durata ordinaria*	*Durata ridotta*
7ª e Quadri	6 mese	3 mese
6ª	4 mesi	3 mesi
5ª e 5ª Super	2 mese	1 mese
4ª	1 mese e 1/2	1 mesi
3ª	1 mese	20 giorni
3sª	20 giorni	15 giorni
2ª	15 giorni	10 giorni
1ª	10 giorni	8 giorni

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:
a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.
Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.
Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate 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 1° comma del presente articolo.
L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 del presente titolo, e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre 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 diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.
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.
Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Art. 15
Tipologie contrattuali

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

Contratto di lavoro a tempo determinato
Il Contratto a tempo determinato, ha l' obbligo della forma scritta, ed è stato riformato con il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, nel caso di **durata superiore a 12 mesi** diventa obbligatoria l'indicazione della **causale**, ovvero della motivazione alla base del rapporto di lavoro a termine.

Per i rapporti inferiori o pari a 12 mesi la stipula di tale contratto può essere stipulato in forma libera, senza obbligo di causale.

Qualora l'azienda ha i requisiti per accedere a benefici fiscali e contributivi, vi è sempre l' obbligo di inserire la causale anche nei contratti inferiori o pari a 12 mesi.

La durata del Contratto a tempo determinato è di **24 mesi** e nel calcolo del nuovo limite sarà necessario prendere a riferimento i rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore anche per effetto di successione di contratti, di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Le **causali previste per i contratti a tempo determinato** sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Un contratto a tempo determinato può essere **prorogato liberamente entro i 12 mesi** di durata massima mentre in caso di rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale, si precisa che debbano rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine.
Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine. In tal caso quindi si parla di rinnovo di contratto a termine, anche qualora ciò avvenga senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 16
Part Time

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire, flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.
In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito, con l'accordo delle parti interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato, nonché clausole di elasticità e flessibilità. Il lavoro supplementare è consentito nel limite massimo del normale orario di lavoro con preavviso di due giorni; e comunque non in misura superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale.
Le clausole elastiche sono di due tipi:
1) relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;
2) relativa alla lavorazione in aumento della sua durata.
La loro applicazione deve avvenire con un preavviso minimo di due giorni. La loro applicazione non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Inoltre la loro applicazione dà diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alle norme di legge in materia.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art. 8, le seguenti:

a. periodo di prova per i nuovi assunti;
b. la durata della prestazione lavorativa ridotta e la durata della prestazione, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno al mese e all'anno;
c. con riferimento ai turnisti vi deve essere indicata l'articolazione dei turni programmati su fascie orarie prestabilite
d. trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
e. clausole di elasticità e flessibilità;
f. accordo sul lavoro supplementare e straordinario.

I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi Sanitari competenti per territorio, nonché le donne coniugate in considerazione del ruolo che la donna svolge nella famiglia tradizionale, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Lavoro in somministrazione
I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35, del D.Lgs. n. 81/2015.
Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione

alla data di erogazione, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

Clausola di salvaguardia
Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

Art. 17
Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, si fa rinvio alle rispettive discipline allegate che fanno parte integrante del presente contratto.

Art. 18
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.

Art. 19 (Trasferta)
Rimborso spese

A) 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 rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.
Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a. il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;
b. il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;
c. il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato 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.

Il rimborso 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 al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato

comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.
Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.
Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione come disciplinato dall'art. 4, Sezione quarta, Titolo IV.
B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	*Dal 1° ottobre 2019*
Trasferta intera	45,00
Quota per il pasto meridiano o serale	12,00
Quota per il pernottamento	25,00

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento.
Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10 per cento.
Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.
Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata dalla presente lettera continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.
Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le parti confermano che non saranno erogati rimborsi nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.
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.
Il lavoratore in trasferta non dovrà effettuare prestazioni straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.
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 o provinciali, le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Trattamento per il tempo di viaggio
Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, 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 cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.
E' facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Art.20
Trasferimenti

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

Art. 21
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 Rappresentanze sindacali unitarie, 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 di 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 22
Lavori pubblici di servizi

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.
Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016, n. 11 e dall'art. 50, D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.
In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 20 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali.

Il confronto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione si attiverà sui seguenti punti:

a) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
b) al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;
c) l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;
d) le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 23
Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Titolo VI
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Art.24
Classificazione dei lavoratori

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 categorie professionali, 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 di 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).

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
Declaratoria
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
Declaratoria
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.

Profili esemplificativi

- Lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.
- Guida macchine 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 ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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:
  - compiti semplici di ufficio;
  - centralinista telefonico.

3ª categoria

Declaratoria

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.

Profili esemplificativi

- 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. Guida macchine 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 la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione. Collaudatore
- Lavoratori che, sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non 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, ed 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 ed utilizzando semplici procedure informatiche, intervengono per l'avviamento di macchine operatrici appartenenti ad 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 autogru 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 difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione. Gruista Imbragatore
- Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:
  - compiti vari di ufficio;
  - centralinista telefonico.
- Lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti. Contabile
- Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni. Addetto lucidi, Addetto trascrizione disegni

Categoria 3ª super

Declaratoria

appartengono a questa categoria i lavoratori con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente che con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità: oltre la normale attività, mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, secondo piani e modalità definiti dall'azienda; attività di team leader coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda.

4ª categoria

Declaratoria

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 ed alla 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 seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed 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.

Profili esemplificativi

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- 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. Guida macchine attrezzate
- Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie. Attrezzatore di macchine
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie. Collaudatore
- Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze. Addetto prove di laboratorio Addetto sala prove
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo. Addetto conduzione impianti
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni 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 ed abilità in relazione all'attrezzamento della macchina, al posizionamento ed al centraggio dei pezzi, all'impostazione dei dati relativi ai punti di partenza ed al grado di precisione e di finitura richiesto. Provvedono alla predisposizione degli utensili nei rispettivi portautensili ed all'inserimento nel caricatore, alla prova, nel caso di lavori di prima esecuzione, dell'intero ciclo di lavorazione, ed 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 ed attrezzature ausiliarie. Addetto macchine a controllo numerico
- Lavoratori che, sulla base di prescrizioni e/o cicli di lavoro e/o disegni ed utilizzando le prestabilite procedure informatiche conducono macchine operatrici appartenenti ad 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

F.I.A.DEL. - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvedono inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato. Ovvero operano su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati. Guardafili Giuntista
- Lavoratori che 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 ed alle caratteristiche del materiale. Colatore
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed 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, ed 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, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature. Saldatore

- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari. Modellista in legno
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima. Formatore a mano Animista a mano
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, eseguono qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie. Imballatore
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione di impianti, macchinari o loro parti; ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e in caso di guasti gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo. Conduttore mezzi di trasporto
- Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse; ovvero lavoratori che eseguono lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo ove necessario alla predisposizione di nuove attrezzature. Gruista Imbragatore
- Lavoratori che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tabelle. Segretario
- Lavoratori che, 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
- Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguono le fasi operative ed intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario. Operatore
- Lavoratori che, in base a precise istruzioni 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 ed 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

Declaratoria

Appartengono a questa categoria: i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi; i lavoratori che, senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori che, con 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.

Profili esemplificativi

- 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 la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte. Riparatore
- Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature,

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 ed in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà, provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione. Addetto conduzione impianti
- Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di 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 ed impegnativi di prima esecuzione con spostamenti sui cinque 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 ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione, ed 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 e 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 la 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 e avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo. Laminatore
- Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e 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 ed 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 la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale. Manutentore meccanico Manutentore elettrico Installatore impianti
- Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a: esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa); cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti; tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo. Saldatore
- Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA

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 di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima; forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc. Formatore a mano Animista a mano
- Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza 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 ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive; ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari; imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive. Contabile
- 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 ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie. Operatore Programmatore
- Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- Lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi. Programmatore produzione
- Lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzandone e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di 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 ad 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 alla 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 ed alla costruzione del ciclo tecnologico, verificando la validità dell'elaborato tramite plotter o videoterminale 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 ed individuando soluzioni migliorative. Metodista di macchine a controllo numerico
- Lavoratori che, in base a istruzioni e alle metodologie in uso nel loro settore ed anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando 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 ed ai mezzi di lavoro. Analista di metodi

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

5S^{a} categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria: i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed 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 di intervento, di

analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini; i profili relativi sono quelli tassativamente di seguito indicati; i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori che operino in importanti reparti o lavorazioni di elevata specializzazione; i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Profili esemplificativi

- Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed 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 la 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, alla 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 ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla 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, alla individuazione di soluzioni migliorative. Montatore - Installatore di grandi impianti
- Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di 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 prima 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 di 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 ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed 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 ed 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 ed all'esecuzione dei necessari calcoli. Tracciatore - Collaudatore
- Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o da materiali innovativi. Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo. Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature. Addetto macchine a controllo numerico

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

6ª categoria

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

- Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo). Segretario assistente
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo se del caso l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale. Contabile
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati, anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento. Approvvigionatore
- Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi ad un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che, su 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 ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività, progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti. Tecnico di laboratorio Tecnico di sala prove
- Lavoratori che, su indicazioni ed 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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti. Disegnatore progettista

- Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento, e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie. Tecnico programmatore di assistenza e installazione
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, 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 ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, 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 la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione. Analista di metodi Analista di processi e cicli
- Lavoratori che, su indicazioni ed 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 ed 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 ed 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 di 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

Declaratoria

Appartengono a questa categoria: i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6ª categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Profili esemplificativi

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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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.

8ª categoria

Declaratoria

Appartengono a questa categoria: 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 maggio 1985, n. 190.

Profili esemplificativi

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

A) Mobilità 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 informatori e applicativi saranno, a richiesta, oggetto di esame con le Rappresentanze sindacali unitarie.

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 ad una dinamica automatica ed 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 ed alla lettera c) del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1° gennaio 1973.

I. - Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria - I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2ª categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendone i requisiti, passeranno alla 2ª categoria al compimento del 18° mese.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

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

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

b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più categorie, l'assegnazione alla 3ª categoria avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore che si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione; per i lavoratori con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici di durata almeno biennale l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) 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 un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

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 ed i tempi sono predeterminati.

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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 di cui al 3° comma, lettera c), dell'Allegato n. 1 - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale), in fase di 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 la riforma del sistema di inquadramento professionale le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, debba essere aggiornato e rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali.
In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di gennaio 2017, la già costituita Commissione paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle parti stipulanti.
In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro.
Le analisi relative ai casi aziendali, i risultati conseguiti e le eventuali problematicità costituiranno la base utile per una valutazione conclusiva e conseguente proposta da sottoporre alle parti stipulanti al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente c.c.n.l., di un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.
Le parti stipulanti definiranno tempi, gradualità e criteri del passaggio al sistema concordemente identificato fermo restando che, in fase di prima applicazione, il reinquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 25
Normativa Quadri

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del codice civile e dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, 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.
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.
In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.
Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente articolo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i "quadri".

Art. 26
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 avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione della 6ª e della 7ª 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 a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.
Al lavoratore 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.
Il lavoratore siderurgico 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 una 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 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 3° comma del presente articolo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 26 Bis
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. 27
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, della legge n. 300, del 20 maggio 1970 in materia di mobilità.
Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 28
Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

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

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.
Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.
Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.
Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.
Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

III) Nei casi di cui ai commi 2 e 3 del punto II), fermo restando che le ore prestate oltre la quarantesima ora e fino al normale orario individuale saranno retribuite senza le maggiorazioni previste dall'art. 7, Sezione quarta, Titolo III per il lavoro straordinario, ai fini di tutti gli istituti contrattuali si applica il principio della proporzionalità diretta.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 7, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente alla 5ª categoria):

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

B) (corrispondente alla 4ª categoria):

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

C) (corrispondente alla 3ª categoria):

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

D) (corrispondente alla 2ª categoria):

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

E) (corrispondente alla 1ª categoria):

- inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 7, Sezione quarta, Titolo VII del presente contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo I, 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. 2, Sezione quarta, Titolo V, 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 Organizzazioni sindacali.

X) Fermo restando l'art. 1 della Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

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 riscaldo:

1) riparazioni; 2) riscaldo od 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 ed allunghe; 4) pulizia generale;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- 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 la 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.

1.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.

1.C) Qualora per la 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 per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Art. 30
Variazioni nelle squadre ai forni ed 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.

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 ed 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.
L'eccezionale impossibilità di cui al presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.
Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le Direzioni di stabilimento e le Rappresentanze sindacali unitarie si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

Il confronto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione si attiverà sui seguenti punti:

a) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;
b) al fine di individuare i lavoratori interessati al "cambio appalto" si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente;
c) l'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto;
d) le parti, in considerazione del quadro risultante dall'analisi dei precedenti punti, e in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente, possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove coerenti con l'organizzazione dell'impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara.

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 32
Cessione, trasformazione e trapasso di azienda

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed 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.

Le parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.
Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Trasferte con pernottamento
Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato.
Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.
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.
Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.
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 luogo di

lavoro/cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.
In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento. 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 saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, 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 eventuali spese sostenute di vitto e pernottamento.
Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio.
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, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.
Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.
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.
In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.
Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie possono istituire Organi di coordinamento.
I permessi sindacali di cui i suddetti Organi di coordinamento potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Titolo VII ORARIO DI LAVORO

Art. 33

Entrata ed uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.
Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro 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.
Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 34
Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni 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.
In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 35
Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione 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 nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione 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 Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 36
Recuperi

Fermo restando quanto previsto dal predetto CCNL è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZI

Art.37
Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto 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 Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.
Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo "Orario plurisettimanale" e per il 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; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il 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.
L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.
I lavoratori non potranno rifiutarsi alla 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 dal 1° luglio 1978 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. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.
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 od 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 sei 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 una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto sono stabilite dalla Direzione aziendale previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale.

Le successive modalità del recupero, per realizzare la media delle 40 ore settimanali al termine dei 12 mesi dall'attivazione dell'orario plurisettimanale, saranno concordate con la R.S.U.

Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvise il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

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 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite per accordo in sede aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

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 ed 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 di orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

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 di 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.

Le riduzioni di 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 plurisettimanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei 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 dal 1° gennaio 2002, 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 dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di settembre di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.

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 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 10 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 al 10 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno.

Le specifiche esigenze aziendali 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.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 10, Sez. Quarta - Titolo VI, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.
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.
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 Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.
Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso annuo retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
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 ed 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.

Banca del tempo
Le parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "Banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di Par in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.
A tal fine, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, è costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle politiche attive, da sottoporre alle parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Potranno essere definite in sede aziendale con la R.S.U. soluzioni che in una logica di miglioramento dell'efficienza e di orientamento al risultato favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una gestione positiva dell'invecchiamento attivo.

Lavoro agile - Dichiarazione delle parti
Le parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.
Le parti, preso atto della normativa di legge, valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del c.c.n.l.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Ferie e Par solidali - Dichiarazioni delle parti

Le parti, ritenendo che la possibilità, prevista dall'art. 24 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, dei lavoratori di cedere volontariamente, a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota di Par accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili, costituisca uno strumento da valorizzare e promuovere, si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute.

Art. 38
Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.
Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.
L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.
Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.
Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicendare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.
Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.
Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.
Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.
Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.
Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 8 e seguenti, Sezione quarta, Titolo VII.
La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

Livello	*b) Compenso giornaliero*			*c) Compenso settimanale*		
	6 ore (giorno lavorato)	*24 ore (giorno libero)*	*24 ore festive*	*6 giorni*	*giorni con festivo*	*giorni con festivo e giorno libero*
1°-2°-3°-3° Super	4,75	7,03	7,50	30,96	31,14	33,89
4°	5,55	8.70	9,27	37,05	38,02	41,10
5°	6,46	10,77	11,08	43,55	44,14	48,37

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna (16 ore - Giorno lavorato) della precedente tabella.
Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda.
Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.
Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.
Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.
Sulla base delle leggi vigenti e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di strutturalità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.
In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 4,50 euro.
Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo di trasporto per raggiungere il luogo

Art. 39
Lavoro straordinario, notturno e festivo

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione dell'art. 37 del presente titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge.
La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.
Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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.
Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.
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.
Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.
E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente titolo.
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 lavoro non a turni	*r lavoro a turni*
a) lavoro straordinario:		
prime due 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	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	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	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b), h) e
i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle
22.00 alle 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

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 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 Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.
Fermi restando i limiti massimi previsti dal presente articolo di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente art. 5, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.
La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.
Per le ore di straordinario in regime di "quote esenti" dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.
Ai fini dell'applicazione delle procedure di 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 Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette "quote esenti" di straordinario.

Banca ore
E' istituita la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita:
- 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 contratto nazionale 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.
Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.
I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

annui retribuiti di cui all'art. 5, del presente Titolo III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

Dichiarazioni comuni

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

Art. 40
Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, di regola in coincidenza con la domenica, secondo i criteri e le modalità previste dalla legge.

Titolo VIII - RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 41
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 di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Art. 42
Regolamentazione del lavoro a cottimo

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 dell'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 ed a flusso continuo.

Le tariffe di cottimo (a tempo od 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 01/08/2019*
7ª e Quadri	0,85%
6ª	0,90%
5ª e 5ª Super	0,95%

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

4ª	1,00%
3ª	1,03%
3sª	1,02%

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.
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.
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, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.
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 sotto indicata (vedi chiarimento in calce all'articolo).
In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui ai punti precedenti potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i Sindacati provinciali dei lavoratori.
Nel caso di modificazione rilevante di taluno dei criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore l'Organizzazione sindacale dei lavoratori qualificata a ricevere le comunicazioni relative ai criteri sopra indicati, potrà chiedere l'esame congiunto 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 si intendono estesi alle lavorazioni a catena tenendo conto delle diverse denominazioni proprie di tali lavorazioni.
Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto e delle modificazioni, alle norme di cui al presente articolo.
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 od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.
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.
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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

periodo di assestamento.
Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.
Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80 per cento 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 due mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85 per cento.
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.
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 od in meno che le modifiche stesse avranno determinato.
La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.
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.
Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la Rappresentanza sindacale unitaria 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.
Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa.
Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore, fermo quanto previsto dal punto 9 circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.
Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 4) del presente articolo.
Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.
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.
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.
I concottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che, pur essendo soggetti ad 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 si intende

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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.
I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo ed 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 di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;
d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15);
e) al conteggio ed 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 Rappresentanza sindacale unitaria 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 Organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 43
Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.
La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc.
Inoltre, per gli addetti lavoranti a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo.

Art. 44
Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.
Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo 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 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 quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della

rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 45
Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.
La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 46
Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nelle successive norme transitorie, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Categorie	*gore dal 01/08/2019 (in euro)*
7ª e Quadri	40,90
6ª	36,40
5ª e 5ª Super	32,39
4ª	29,60
3ª	26,70
3sª	25,00
2ª	21,50
1ª	18,40

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.
Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.
Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.
In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

Art. 47
Tredicesima mensilità

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.
La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di 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 è utile per il calcolo dei dodicesimi 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 tredicesima 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. 48
Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.
Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con
D.P.R. 14 luglio 1960, 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 trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 49
Indennità di alta montagna e di sottosuolo

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

Art. 50
Indennità per disagiata sede

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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 51
Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento 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. 52
Premio di risultato

Nelle aziende di cui al punto 5) 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 ed 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 6) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.
Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.
Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria 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 Rappresentanza sindacale aziendale 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 sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 53
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 un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Tabelle dei minimi contrattuali

Minimi tabellari - Livelli retributivi mensili

Categorie	*Minimi*
Quadri	€ 2.258,32
7ª	€ 2.130,78
6ª	€ 2.020,50
5ª e	€ 1.807,42
5ª S	€ 1.798,15
4ª	€ 1.593,84
3ª	€ 1.587,20
3sª	€ 1.560,48
2ª	€ 1.438,91
1ª	€ 1.303,25

In via sperimentale e per la vigenza del presente c.c.n.l. vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun anno di vigenza del per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.

Le parti procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità oraria di reperibilità con le stesse modalità di cui sopra.

Per i quadri è prevista una indennità di funzione pari ad € 60,00, che verrà erogata mensilmente.

Titolo IX AMBIENTE DI LAVORO

Art. 54
Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.
Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare

o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

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

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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

- provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.
I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

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

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti Break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008.

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

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

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del Cruscotto infortuni e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.
Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.
I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S., di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995, sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti.
Le parti in sede aziendale ovvero gli Organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.
Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

F) Negli stabilimenti di cui all'art. 2, 1° comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.
A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.
A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli Organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.
La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 55
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.

Titolo X ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 56
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 dal successivo art. 2.
Al lavoratore sarà conservato il posto:
a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.
Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.
Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dal paragrafo "Trattamento economico" di cui al successivo art. 57 fermo restando i limiti di durata di cui al paragrafo "Conservazione del posto di lavoro" del medesimo articolo, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.
Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente i limiti 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, 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.
Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
L'infortunio sul lavoro sospende 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.
I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.
L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).
In caso di 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. 57
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

Comunicazione e certificazione dell'assenza
In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.
L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma 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 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo 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 relative al mancato rispetto delle fasce orarie stabilite dettato normativo comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Conservazione del posto di lavoro
In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

F.I.A.DEL. - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;
- quando alla scadenza del periodo di comporto breve sia in corso una malattia, compresa la prognosi prevista nell'ultimo certificato medico, pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporto prolungato è pari a:
a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo Aspettativa, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente il lavoratore potrà usufruire, se previamente richiesto in forma scritta, dell'aspettativa per malattia, per un periodo continuativo e non frazionabile, prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento, periodicamente documentata, fino alla guarigione clinica debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni.

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

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, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia 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.

Trattamento economico

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, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.
A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto ai successivi punti del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia "ex novo" in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.
I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.
Indipendentemente da quanto sopra previsto dal presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
- quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital, nonché le assenze per malattie insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.
Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.
Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.
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.

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti
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 trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).
La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui CCNL, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:
a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.
L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Norme finali
Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione riguardante la conservazione del posto di lavoro.
La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Art. 58
Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici 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 sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.
Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.
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 od assente.
Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.
Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 59
Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.
In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.
Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.
Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno rispettivamente le disposizioni di cui all'art. 2 del presente titolo, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 60
Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, come modificato dall'art. 1, comma 339, della legge n. 228/2012 riguardante l'adeguamento della normativa nazionale alla direttiva 2010/18/UE e dall'art. 7 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad un'ora e a 2 ore, per i part-time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 7 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 2 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro due giorni lavorativi dall'inizio dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

- giorni medi annui 365,25 : 7 giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue x 40 ore settimanali = 2.087,20 ore annue : 12 mesi = 173,93 ore medie mensili;

pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruite dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad un centosettantreesimo (1/173) della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, ne mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

a) le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;

b) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue di ferie o Par.

Art. 61
Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.
Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.
Ai fini della 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 sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.
Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competenti gli, 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 si 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 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Art. 62
Formazione continua

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.
Le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro- capite", realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da EBINAIL, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è computabile ai fini del presente comma.
Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore "pro-capite", di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.
Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.
Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:
a) enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

e) l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 63, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e nazionale, di cui all'art. 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

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

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata A/R o Posta elettronica certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 63
Diritto allo studio

All'inizio di ogni quadriennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, ovvero nell'unità produttiva secondo la prassi già in atto, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art. 7 saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

Le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla raccomandazione del Parlamento europeo e del

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013 (riportato in calce al presente articolo), hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.
In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	Tipologia corsi (1)	*Istituti erogatori*	*Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1*	*Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi*
A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell' obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ	Centri provinciali di istruzione per gli adulti, di cui all'art. 1, comma 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007	250 ore triennali	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore (2)
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di IeFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale	150 ore triennali	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore (3)
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ)	Università, ITS	150 ore triennali	

(1) Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali.
(2) E' possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.
(3) E' possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore retribuite, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove "in itinere", quali, ad esempio, esoneri parziali, idoneità.
Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.
Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.
A richiesta dell'azienda il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al presente articolo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.
I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.
I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, 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, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.
I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 9, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.
Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ) (1)

Livello EQF	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado
2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di IeFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di IeFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

			e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti - CFU)
7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti - CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti - CFU)
	Diploma di perfezionamento o master		Percorso minimo annuale (min. 60 crediti - CFU)

(4) Di cui alla raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 64
Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative ed in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 65
Permessi per eventi e cause particolari ed ex art. 33, legge n. 104/1992

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al 1° comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di

espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.

Art. 66
Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.
Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 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'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale unitaria su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente art. 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.
Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 67
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 (D.P.R. 9 ottobre 1990, 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 Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.
Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.
Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.
Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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

Art. 68
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.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.
Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.
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. 69
Anzianità dei lavoratori

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività ed 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 ai precedenti artt. 5, 9, 11 e 12 del presente titolo, è regolata dalle norme di legge e di contratto.

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

Titolo XI RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 70
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 ed urbanità.
Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 dell'art. 7, Sezione prima.
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 ed 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 del codice civile.
Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 8, 9, 10, daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Art. 71
Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della "privacy"

Le parti stipulanti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento più in generale al rispetto della "privacy" dei lavoratori.

Art. 72
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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo art. 4.

Art. 73
Vendita di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria 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 Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria 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. 74
Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.
Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 75
Norme speciali

Oltre che al presente contratto di lavoro 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. 76
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 Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Art. 77
Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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 ed 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 alla scadenza del termine per le 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 Rappresentanza sindacale unitaria.
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. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.
Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 78
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 di 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 negligentemente 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;

j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed 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. 79
Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, 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 tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

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 alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od 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. 80
Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (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.

Titolo XII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 81
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

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.

Anni di servizio	*1, 2 e 3 Quadri categoria professionale*	*4ª, 4jª e 5ª categoria professionale*	*6, 6j ª categoria professionale*	*7 e 8ª categoria professionale*
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 gg.	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 gg.	1 mese	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

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 come di seguito stabilito.

Anni di servizio	*1, 2 e 3 Quadri categoria professionale*	*4ª, 4jª e 5ª categoria professionale*	*6, 6j ª categoria professionale*	*7 e 8ª categoria professionale*
Fino a 5 anni	2 mensilità	1 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,54 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Art. 82
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, ed 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. 83
Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 84
Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 1 del presente titolo, ed il trattamento di fine rapporto di cui al successivo art. 5, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 85
Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo t.f.r.

TITOLO XIII Diritti sindacali

Le parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 10 (dieci) ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore, riducibili a 24 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare sindacalisti esterni, non lavoratori dell'azienda, purché di ciò ne venga data comunicazione ala datore di lavoro insieme alla richiesta di assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma, dell'art. 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

Art. 86
Trattenute sindacali

Le trattenute per contributi sindacali, vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL, in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 87
Dirigenti sindacali

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di giorni 5 (cinque) per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 40 ore annue.
I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con almeno
2 (due) giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 88
Cariche elettive

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

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 Organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 89
Permessi sindacali e imponibilità

I permessi retribuiti del presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e previdenziali a norma della Legge n. 402/ 1996.

Art. 90
Bacheca sindacale

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della Legge 300/1970, nonchè quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.
Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro. Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.
Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Art. 91
Locali

In adempimento all'art. 27, legge 20 maggio 1970, 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.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 92
Strumenti informatici

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

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

Art. 93
Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 5.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie 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 Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 94
Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ovvero aderenti al T.U. 10 gennaio 2014, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

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

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

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% del minimo tabellare di categoria in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio. Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, 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 trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

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

Con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega FIADEL SP, e le relative somme.

Norma transitoria

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

Art. 95
Affissione del contratto

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

Art.96
Cassa Assistenza Anti-usura "CAA"

Le parti possono istituire una Cassa Assistenza Antiusura denominate "CAA" al fine di agevolare i dipendenti e le aziende che vertono in difficoltà economiche.
Le parti demandano all' Ente Bilaterale la eventuale costituzione e la regolamentazione di tale Cassa.
Le aziende e i dipendenti che sono interessati ad aderire a tale Cassa dovranno contattare direttamente l' Ente bilaterale per prendere visione del regolamento delle modalità di versamento delle adesioni a tale Cassa.

Art. 98
Contributo di Assistenza Contrattuale

1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale e assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311;
2) Sono presenti alla corresponsione dei contributi, di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti;
3) Le misure contributive e relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto;
4) Le norme di cui ai precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica;
5) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 99
Fondo Cassa Sanitaria

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto sarà istituito il Fondo Cassa Sanitario.

Art. 99 Bis
Assistenza sanitaria integrativa – ASPC

Le parti hanno convenuto di istituire un fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL Metalmeccanici Industria (Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE SMS), ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art 51 comma 2 lett. a) del TUIR.
Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di ASPC tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato.
Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è di Euro 120 annuali a per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo) da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione di ASPC.
Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (Euro 120 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà INPS al 10%) per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa. Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.
Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione a ASPC circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.
I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo a ASPC.

Titolo XIV ESCLUSIVITA' DI STAMPA-ARCHIVIO CONTRATTI-DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 100
Esclusività di stampa

Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti. Le parti, per le singole categorie del presente accordo, possono provvedere alla stampa separata del CCNL, anche con un articolato diverso, ma senza modificazione dei contenuti.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 101
Registrazione del Contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio Contratti – Via Davide Lubin, 2 - Roma, copia del presente contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. 318 del 14 giugno 1996 convertito con modificazioni nella Legge n. 402,. del 29 luglio 1996, il presente CCNL, a cura delle parti, sarà inviato nei termini di 30 (trenta) giorni, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti Previdenziali e Assistenziali.

Art. 102
Distribuzione del contratto ai dipendenti

I titolari delle Aziende sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio e neo assunto copia del presente contratto che può essere richiesto anche tramite i siti internet delle OO.SS. o dell'Ente Bilaterale.

Titolo XV STIPULA CONTRATTI INTEGRATIVI

Art. 103
Contratti di secondo livello

In ogni regione potranno essere stipulati contratti integrativi di secondo livello. Potranno altresì essere stipulati contratti integrativi aziendali, per regolamentare quanto non previsto o ad essi specificamente demandato per competenza dal presente contratto.

Le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva di lavoro presente, come di seguito indicato:

1.contrattazione di primo livello: contratto nazionale;
2.contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale, aziendale.

Alla contrattazione collettiva di primo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

a) adeguamento del presente contratto alle eventuali novità normative che nasceranno fino alla scadenza dello stesso ;
b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
Potranno avviarsi fasi negoziali, durante la vigenza del presente C.C.N.L a livello regionale Provinciale o aziendale, per la stipula della contrattazione di II livello. Alla contrattazione collettiva di II livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate: eventuale possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro differenziato che può essere svolto nel corso dell'anno; maggiorazioni della retribuzione e relativa percentuale da applicare; apprendistato; contratto di inserimento-reinserimento; lavoro ripartito e a chiamata; disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio, altre modifiche consentite dalla legge ad integ5razione del CCNL..

Titolo XVI COMMISSIONE DI GARANZIA PROVINCIALE E DI CONCILIAZIONE

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 104
Commissione di garanzia

In ciascuna provincia è costituita una Commissione di Garanzia Provinciale e di Conciliazione, composta da quattro membri, di cui due nominati dalle Organizzazioni datoriali territoriali o regionali e due di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie territoriali del presente contratto.

La Commissione ha i seguenti compiti:
a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di aderire le vie giudiziarie;
c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, i livelli di produttività in essa realizzati, anche ai fini della concessione al personale dipendente di eventuali benefici connessi;
d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente contratto e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato a richiesta anche di un solo lavoratore dell'azienda: quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Titolo XVII COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 105
Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente contratto, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.
Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle Leggi 15.07.66 n. 604, 20.05.1970 n. 300 e 11.05.1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari devono esse ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dagli interessati lavoratori e datori lavoro. Due copie del verbale saranno inviati all'Ufficio Provinciale del Lavoro (legge 11.08.1973, n. 533).
La parte interessata, sia essa dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.
La Commissione di cui al precedente articolo, ricevuto la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Titolo XVIII CENTRO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 106
Centri di assistenza contrattuale

Le parti sentono la necessità di costituire un Centro di Assistenza Contrattuale a composizione paritetico per l'esame della problematica contrattuale e per proporre soluzioni alle tematiche appresso specificate:

a) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o su segnalazione di una delle parti stipulanti;
b) esame e possibile soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
c) definizione della classificazione del personale, come previsto dall'art. 2 del presente contratto;
d) esame delle problematiche del "tele lavoro", in ragione delle eventuali modifiche che si rendessero necessario apportare agli istituti contrattuali, in relazione alla evoluzione della dinamica del fenomeno ed alle nuove normativa che dovessero intervenire;
e) assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per l'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui all'art. 23, co. 3 della legge n. 56/1987;
f) esame delle questioni connesse alle direttive dell'Unione Europea, concernente l'istituzione di procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Titolo XIX PENSIONE INTEGRATIVA

Art. 107
Pensione integrative

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione della previdenza complementare.
Conseguentemente L'ente Bilaterale EBINAIL istituirà all'interno un comparto per la pensione integrativa al fine di esaminare le problematiche operative al comparto stesso.

Titolo XX Codice disciplinare, doveri dei lavoratori

Art. 108
Codice disciplinare

Il Codice disciplinare, redatto ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300, del 20 maggio 1970 deve essere affisso in luogo ben visibile ai lavoratori e consultabile, nonché deve esserne consegnata una copia al lavoratore.

Art. 109
Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:
1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del contratto collettivo applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;
4) in merito alla posizione assegnatagli ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del13 novembre 1924, n. 1825 convertito nella

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Legge 18 marzo 1925, n. 562.
5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e tutto il pubblico che per qualsiasi motivo trattiene rapporti con l'azienda;
6) divieto assoluto di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda ovvero che sia previsto dal contratto collettivo o da disposizioni legislative;
7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il contratto collettivo applicato e con leggi vigenti.

Art. 110
Disposizioni disciplinari comuni

I lavoratori che saranno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati in base alla gravità dell'inadempienza commessa con:

1)rimprovero verbale;

2) rimprovero scritto;

3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;

4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;

5) licenziamento disciplinare, nei casi previsti dalla legge.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro un congruo termine, necessario alla valutazione del caso, dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.
Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
I provvedimenti del rimprovero verbale, scritto o della multa e/o sospensione saranno presi nei confronti dei lavoratori che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad massimo di 3 (tre);
b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendono e/o ne anticipano la cessazione;
d) non eseguono il lavoro assegnato con assiduità ovvero lo eseguono con noncuranza e/o negligenza,
e) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quant'altro esistente presso l 'azienda;
f) contravvengono al divieto di fumare ove tale divieto sia indicato con apposito cartello ovvero sia stata fatta regolare comunicazione di divieto di fumare durante l'orario di lavoro;
g) contravvengono al divieto di accettare mance dalle clientela dell'azienda o da fornitori della stessa e che comunque le promuovono e/o le sollecitino;

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

h) non rispettino le norme e le regole stabilite nel contratto collettivo applicato in azienda o commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per le mancanze di maggior rilievo.
Nei casi di reiterata violazione del codice disciplinare aziendale e per giusta causa sarà possibile comminare la più grave sanzione del licenziamento, anche senza preavviso.
Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 7, comma 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
Il lavoratore risponde in proprio delle perdite e dei danni arrecati all'azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.
Ulteriori fattispecie possono essere previste dal codice disciplinare aziendale.

Titolo XXI PATRONATI
Art. 111
Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge n. 300/1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la foro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.
Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.
I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.
I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e delle attività contemplate nel presente articolo.

Art. 112
(Enti Bilaterali) EBINAIL

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale EBINAIL che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione e qualificazione professionale.

FIM.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha i seguenti scopi:

- promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali formulando uno schema di regolamento per istituire l'Ente Bilaterale a livello territoriale e/o regionali, anche tramite federazioni o associazioni aderenti, autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, coordinando l'attività e verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere e progettare e/o gestire attraverso convenzione, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assumere funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base del future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno essere considerate iniziative che favoriscono la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua.

Il finanziamento dell'EB avverrà tramite contribuzione (0,40%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,20%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura:
"mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".
Del mancato pagamento delle quote all'ENTE BILATERALE l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata al Sindacato datoriale territoriale e ove non esiste al Regionale competente.
L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.
Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.
Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:
con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;
con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione all'Ente Bilaterale pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL .
La suddetta quota di pertinenza aziendale è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento

F.I.A.D.E.L. S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'ente bilaterale nazionale".
Del mancato pagamento delle quote dell'ente bilaterale nazionale dovrà dare comunicazione con raccomandata a/r o tramite pec al Sindacato datoriale territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

Art. 113
Fondo TFR

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di istituire uno specifico Fondo TFR.

Art.114
Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Roma, lì 03/10/2019

Letto, confermato e sottoscritto

ATECA_____

F.I.A.D.E.L. - S.P._____

per adesione
ANEAS_____

ASSO.PRO._____

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 1 - Sfera di applicazione
Art. 2 - Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica
Art. 3 - Commissione nazionale su salute e sicurezza
Art. 4 - Commissione nazionale sulle politiche attive
Art. 5 - Formazione professionale
Art. 6 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore
Art. 7 - Decorrenza e durata
Art. 8 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
Art.9 - Contrattazione aziendale
Art. 10 - Intese modificative del c.c.n.l.
Art. 11 - Assunzione
Art. 12 - Documenti necessari
Art. 13 - Visita pre - assunzione
Art. 14 - Periodo di prova
Art. 15 - Tipologie contrattuali
Art. 16 - Part Time
Art. 17 - Apprendistato
Art. 18 - Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
Art. 19 (Trasferta) - Rimborso spese
Art.20 - Trasferimenti
Art. 21 - Appalti
Art. 22 - Lavori pubblici di servizi
Art. 23 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
Art.24 - Classificazione dei lavoratori
Art. 25 - Normativa Quadri
Art. 26 - Passaggio temporaneo di mansioni
Art. 26 Bis - Nuove mansioni
Art. 27 - Cumulo di mansioni
Art. 28 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
Art. 29 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici
Art. 30 - Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici
Art. 31 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici
Art. 32 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
Art. 33 - Entrata ed uscita in azienda
Art. 34 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro
Art. 35 - Sospensione ed interruzione del lavoro
Art. 36 - Recuperi
Art.37 - Orario di lavoro
Art. 38 - Reperibilità
Art. 39 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
Art. 40 - Riposo settimanale
Art. 41 - Forme di retribuzione
Art. 42 - Regolamentazione del lavoro a cottimo
Art. 43 - Mensilizzazione
Art. 44 - Corresponsione della retribuzione
Art. 45 - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria
Art. 46 - Aumenti periodici di anzianità
Art. 47 - Tredicesima mensilità
Art. 48 - Mense aziendali e indennità di mensa
Art. 49 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo
Art. 50 - Indennità per disagiata sede
Art. 51 - Indennità maneggio denaro - Cauzione
Art. 52 - Premio di risultato
Art. 53 - Reclami sulla retribuzione
Art. 54 - Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza
Art. 55 - Indumenti di lavoro
Art. 56 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali
Art. 57 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro
Art. 58 - Congedo matrimoniale
Art. 59 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 60 - Congedi parentali
Art. 61 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo
Art. 62 - Formazione continua
Art. 63 - Diritto allo studio
Art. 64 - Congedi per la formazione
Art. 65 - Permessi per eventi e cause particolari ed ex art. 33, legge n. 104/1992
Art. 66 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari
Art. 67 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 68 - Assenze e permessi
Art. 69 - Anzianità dei lavoratori
Art. 70 - Rapporti in azienda
Art. 71 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della "privacy"
Art. 72 - Divieti
Art. 73 - Vendita di libri e riviste
Art. 74 - Visite di inventario e di controllo
Art. 75 - Norme speciali
Art. 76 - Reclami e controversie
Art. 77 - Provvedimenti disciplinari
Art. 78 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
Art. 79 - Licenziamenti per mancanze
Art. 80 - Sospensione cautelare non disciplinare
Art. 81 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 82 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro
Art. 83 - Certificato di lavoro
Art. 84 - Indennità in caso di morte
Art. 85 - Trattamento di fine rapporto
Art. 86 - Trattenute sindacali
Art. 87 - Dirigenti sindacali
Art. 88 - Cariche elettive
Art. 89 - Permessi sindacali e imponibilità
Art. 90 - Bacheca sindacale
Art. 91 - Locali
Art. 92 - Strumenti informatici
Art. 93 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie
Art. 94 - Versamento dei contributi sindacali
Art. 95 - Affissione del contratto
Art.96 - Cassa Assistenza Anti-usura "CAA"
Art. 98 - Contributo di Assistenza Contrattuale
Art. 99 - Fondo Cassa Sanitaria
Art. 99 Bis - Assistenza sanitaria integrativa – ASPC
Art. 100 - Esclusività di stampa
Art. 101 - Registrazione del Contratto
Art. 102 - Distribuzione del contratto ai dipendenti
Art. 103 - Contratti di secondo livello
Art. 104 - Commissione di garanzia
Art. 105 - Composizione delle controversie
Art. 106 - Centri di assistenza contrattuale
Art. 107 - Pensione integrative
Art. 108 - Codice disciplinare
Art. 109 - Doveri del lavoratore
Art. 110 - Disposizioni disciplinari comuni
Art. 111 - Patronati
Art. 112 - (Enti Bilaterali) EBINAIL
Art. 113 - Fondo TFR
Art.114 - Disposizioni generali

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA ASSOCIAZIONE SINDACALE DATORIALE

ANEAS Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

CASSO PRO

FIADEL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Metalmeccanica Industria

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati
© Copyright 2019

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE