

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti	5
Titolo I DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'	6
Art. 1 (Decorrenza)	6
Art. 2 (Durata).....	6
Art. 3 (Validità).....	7
Titolo II CAMPO DI APPLICAZIONE.....	7
Art. 4 (Campo di applicazione)	7
Titolo III RELAZIONI SINDACALI.....	10
Art. 5 (Livelli di contrattazione)	10
Art. 6 (Contrattazione di I livello e II livello)	10
Art. 7 (Permessi per cariche sindacali)	11
Art. 8 (Cariche pubbliche e sindacali)	12
Art. 9 (Assemblea)	12
Art. 10 (Affissione della stampa dei sindacati)	12
Art. 11 (Locali delle Rappresentanze sindacali).....	12
Art. 12 (Strumenti informatici)	12
Art. 13 (Permessi per attività formative sindacali).....	13
Art. 14 (Versamento dei contributi sindacali)	13
Art. 15 (Commissione paritetica).....	13
Art. 16 (Composizione delle controversie)	14
Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	15
Art. 17 (Disciplina del rapporto di lavoro individuale)	15
Art. 18 (Classificazione dei lavoratori)	15
Art. 19 (Trattamento economico e normativo - quadri)	34
Art. 20 (Coperture assicurative - quadri).....	34
Art. 21 (Responsabilità civile e penale legata alla prestazione - quadri).....	35
Art. 22 (Formazione - quadri)	35
Art. 23 (Brevetti - quadri)	35
Art. 24 (Indennità di contingenza).....	35
Art. 25 (Mobilità professionale)	35
Art. 26 (Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni)	37
Art. 27 (Nuove mansioni).....	38
Titolo V INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	38
Art. 28 (Assunzione)	38
Art. 29 (Consegna e restituzione dei documenti di lavoro).....	38

Art. 30 (Periodo di prova)	39
Titolo VI TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE	39
Art. 31 (Contratto di lavoro a tempo determinato)	39
Art. 32 (Nuove attività).....	40
Art. 33 (Stagionalità).....	40
Art. 34 (Diritto di precedenza).....	41
Art. 35 (Lavoro a tempo parziale).....	41
Art. 36 (Clausole elastiche).....	42
Art. 37 (Trasformazione del rapporto)	42
Art. 38 (Lavoro supplementare e straordinario)	43
Art. 39 (Lavoro in somministrazione)	43
Art. 40 (Telelavoro).....	44
Art. 41 (Lavoro agile/Smart Working)	46
Art. 42 (Apprendistato).....	46
Titolo VII ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	50
Art. 43 (Entrata ed uscita)	50
Art. 44 (Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro)	50
Art. 45 (Permessi di entrata ed uscita)	50
Art. 46 (Assenze).....	50
Art. 47 (Orario di lavoro)	51
Art. 48 (Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo).....	52
Art. 49 (Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).....	52
Art. 50 (Flessibilità della prestazione)	53
Art. 51 (Orario di lavoro nel settore siderurgico).....	54
Art. 52 (Contrazione temporanea dell'orario di lavoro).....	54
Art. 53 (Sospensione e interruzione del lavoro).....	55
Art. 54 (Recuperi)	55
Art. 55 (Reperibilità)	55
Art. 56 (Lavoro straordinario, notturno e festivo).....	57
Titolo VIII SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	58
Art. 57 (Permessi annui retribuiti).....	58
Art. 58 (Regime di fruizione dei PAR e banca ore)	59
Art. 59 (Riposo settimanale).....	60
Art. 60 (Festività)	60
Art. 61 (Ferie).....	61
Art. 62 (Anzianità dei lavoratori)	62

Art. 63 (Appalti)	62
Art. 64 (Trasferite)	62
Art. 65 (Trasferimenti).....	65
Art. 66 (Trasferimento d'azienda)	66
Titolo IX TRATTAMENTO ECONOMICO.....	66
Art. 67 (Forme di retribuzione).....	66
Art. 68 (Cottimo).....	66
Art. 69 (Mensilizzazione)	68
Art. 70 (Corresponsione della retribuzione).....	68
Art. 71 (Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria).....	68
Art. 72 (Aumenti periodici di anzianità)	69
Art. 73 (Tredicesima mensilità)	69
Art. 74 (Mense aziendali).....	70
Art. 75 (Indennità di alta montagna e di sottosuolo)	70
Art. 76 (Indennità per disagiata sede)	70
Art. 77 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)	70
Art. 78 (Premio di risultato).....	70
Art. 79 (Elemento perequativo).....	71
Art. 80 (Indennità in caso di morte)	71
Art. 81 (Trattamento di fine rapporto)	71
Art. 82 (Reclami sulla retribuzione)	73
Titolo X TUTELE.....	73
Art. 83 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali)	73
Art. 84 (Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)	74
Art. 85 (Conservazione del posto)	75
Art. 86 (Trattamento economico)	76
Art. 87 (Congedo per matrimonio).....	77
Art. 88 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere)	78
Art. 89 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)	78
Art. 90 (Congedo di maternità e paternità).....	79
Art. 91 (Congedi parentali)	80
Art. 92 (Permessi per assistenza al bambino)	81
Art. 93 (Congedo parentale ad ore).....	81
Art. 94 (Servizio militare e volontariato civile)	82
Art. 95 (Diritto allo studio ed alla formazione professionale)	82
Art. 96 (Patto formativo)	84

Art. 97 (Lavoratori studenti)	84
Art. 98 (Congedi per la formazione)	85
Art. 99 (Permessi per eventi e cause particolari)	85
Art. 100 (Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari)	86
Art. 101 (Lavoro dei minori e dei soggetti con diritto ad assunzione obbligatoria e conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza).....	87
Titolo XI SALUTE E SICUREZZA	88
Art. 102 (Ambiente di lavoro).....	88
Art. 103 (Indumenti di lavoro)	89
Titolo XII DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI.....	90
Art. 104 (Doveri delle parti).....	90
Art. 105 (Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione)	90
Art. 106 (Visite di inventario e controllo)	91
Art. 107 (Impianti audiovisivi - Settore oreficeria).....	91
Art. 108 (Divieti)	91
Art. 109 (Reclami e controversie).....	91
Art. 110 (Provvedimenti disciplinari).....	91
Art. 111 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni).....	93
Art. 112 (Vendita di libri e riviste)	94
Titolo XIII BILATERALITA' E WELFARE CONTRATTUALE	94
Art. 113 (Gli strumenti ed i servizi della bilateralità).....	94
Art. 114 (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua - FORMAZIENDA).....	95
Art. 115 (Ente bilaterale nazionale del terziario - E.BI.TE.N.).....	95
Art. 116 (Previdenza complementare)	96
Art. 117 (Sanità integrativa)	96
Art. 118 (Decorrenze ed elementi retributivi).....	96
Titolo XIV NORME FINALI E GENERALI.....	97
Art. 119 (Clausola di salvaguardia)	97
Art. 120 (Allineamento contrattuale)	97

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i lavoratori addetti alle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti

14 GIUGNO 2016

(Decorrenza: 1° luglio 2016 - Scadenza: 30 giugno 2020)

Parti stipulanti

Confederazione delle imprese e dei professionisti - SISTEMA IMPRESA e Sindacato Autonomo Metalmeccanici e Industrie Collegate - FISMIC-CONFSAL con l'assistenza della CONFSAL - Confederazione generale dei Sindacati autonomi dei lavoratori

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Le parti sociali firmatarie, ritenendo la contrattazione collettiva quale principale ed imprescindibile strumento di governo della società civile, specie in un contesto ove alla crisi della legislazione corrisponde un trionfo del diritto contrattuale, flessibile per eccellenza, convengono di affidare alle norme che seguono la regolamentazione dei rapporti di lavoro del comparto della piccola e media industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dell'oreficeria.

Per espressa previsione delle parti stipulanti, l'intero corpus normativo è ispirato ai principi di riferimento sanciti a livello confederale e cristallizzati nelle norme della contrattazione collettiva adottate per altri comparti, tra i quali assumono rilievo:

- la promozione di un sistema di contrattazione strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo aziendale e/o territoriale. Le parti, infatti, riconoscono l'importanza della contrattazione decentrata quale strumento che può garantire, in modo concreto ed effettivo, una migliore disciplina dei rapporti di lavoro, in quanto maggiormente attenta alle reali esigenze degli operatori (imprese e lavoratori). Sotto tale profilo, le parti convengono che la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale, rappresenta una componente essenziale per assicurare una piena soddisfazione delle esigenze del mercato, ma anche per ridurre le conflittualità e consentire una più rapida reattività rispetto alle necessità che la moderna economia globalizzata impone con frequenza sempre maggiore;

- l'incentivo alla formazione continua dei lavoratori, intesa quale strumento primario per garantire, da un lato, la piena occupabilità dei lavoratori stessi e, da un altro lato, la competitività delle imprese attraverso una più elevata preparazione della manodopera. A tale scopo, le parti condividono la necessità di assicurare la qualificazione e la riqualificazione continua del lavoratore (c.d. "life long learning"), per consentirgli di mantenere un ruolo sempre attivo in ambito economico e produttivo, prevedendo le occasioni di impiego e adeguando la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, anche in periodi di crisi economica;

- la razionalizzazione delle risorse destinate alla bilateralità, con l'obiettivo di fornire alle imprese e ai lavoratori la migliore assistenza possibile, contenendo i costi per la costituzione e gestione di un nuovo Ente bilaterale. A tal fine, le parti convengono di affidare le funzioni proprie dell'ente bilaterale all'EBITEN, già costituito fra SISTEMA IMPRESA e CONFSAL, anche al fine di assicurare immediatamente alle parti l'assistenza dell'Ente;

- la promozione del ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro, finalizzato a sostenere (in un'ottica europeista e moderna) l'occupazione mediante l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro. In particolare, le parti ritengono meritevoli di attenzione le istanze e le sollecitazioni provenienti dall'Associazione di settore SISTEMA LAVORO in tema di flessibilità delle imprese, di promozione e sviluppo delle competenze e delle caratteristiche personali dei lavoratori e, infine, di miglioramento dei rapporti fra le imprese utilizzatrici, le Agenzie per il lavoro e gli stessi lavoratori.

In tale contesto, sono state valutate le proposte provenienti dalla FISMIC, quale organizzazione sindacale autonoma aderente a CONFSAL e che rappresenta gli interessi dei lavoratori dipendenti del settore metalmeccanico, in materia di salvaguardia dei livelli retributivi ed occupazionali dei lavoratori, di equità sociale e di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, di tutela della dignità del lavoratore e di ottenimento della buona occupazione e, infine, di una politica sindacale orientata ad una costruttiva discussione negoziale.

Le parti hanno ritenuto meritevoli di considerazione tali istanze e, consapevoli del comune interesse ad evitare disallineamenti fra la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva e la singola realtà aziendale, convengono di effettuare un costante monitoraggio sull'applicazione del presente contratto, al fine di ricorrere tempestivamente alla contrattazione decentrata per la risoluzione di ogni questione dovesse essere sollevata sui temi indicati.

Le parti, altresì, prendono atto dei recenti interventi legislativi in materia di lavoro, ivi compresi quelli sul riassetto delle tipologie contrattuali, sugli ammortizzatori sociali e sulla ricollocazione dei lavoratori disoccupati, sulla revisione della normativa in tema di mansioni, sulla semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese in materia di rapporto di lavoro; pertanto, le parti convengono di dedicare particolare attenzione all'evoluzione legislativa in atto, avvalendosi di tutti gli strumenti necessari per ridurre le naturali criticità e conflittualità connesse al mutato quadro normativo.

Anche in virtù dell'obiettivo da ultimo citato, poi, le parti richiamano espressamente le norme prescrittive stabilite dalla normativa vigente ed i principi contenuti nelle recenti sentenze della Corte costituzionale in materia di retribuzione ([Corte cost., sent. n. 51/2015](#)) e contrattazione territoriale ([Corte Cost., sent. n. 221/2012](#)).

Vengono, infine, recepiti, nel presente c.c.n.l., i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e CONFISAL:

- a) "Accordo interconfederale in materia di apprendistato" del 28 maggio 2014;
- b) "Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" del 28 maggio 2014;
- c) "Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex [art. 48, D.Lgs. n. 81/2008](#))" del 28 febbraio 2012;
- d) "Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008)" del 28 febbraio 2012;
- e) "Accordo Interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i." del 18 novembre 2015;
- f) "Accordo Interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale denominato Ente bilaterale nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, e degli EBITEN regionali/provinciali competenti per territorio" del 19 novembre 2009;
- g) Testo unico sulla Rappresentanza tra Sistema Impresa e CONFISAL sottoscritto in data 25 maggio 2016.

In conclusione, il contratto collettivo nazionale di lavoro trova la sua definizione nello spirito degli Accordi Interconfederali vigenti sottoscritti da SISTEMA IMPRESA e CONFISAL ed è finalizzato a plasmare un sistema di relazioni industriali più partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e, nel contempo, consentire alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

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

Titolo I

DECORRENZA, DURATA E VALIDITA'

Art. 1

(Decorrenza)

1. La validità del presente contratto decorre dal 1° luglio 2016.

Art. 2

(Durata)

1. La durata del presente contratto è fissata fino al 30 giugno 2020.
2. Il presente c.c.n.l. si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente c.c.n.l. è necessario che una delle parti presenti le proposte per un nuovo c.c.n.l. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente c.c.n.l. e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 (sei) mesi dalla scadenza del presente c.c.n.l., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.

7. Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

Art. 3

(Validità)

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle parti firmatarie, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai Fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente c.c.n.l. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

2. Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

5. Il presente c.c.n.l., nella forma di Testo ufficiale, sarà editato conforme all'originale dalle parti stipulanti, che ne hanno, insieme, l'esclusività a tutti gli effetti.

6. Le parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri c.c.n.l., salvo espressa autorizzazione delle parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia. Gli Enti istituzionali (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, ed il Ministero del lavoro e delle politiche sociali o altri Enti giuridicamente individuati), le banche dati ed i lavoratori delle imprese ove si applica questo c.c.n.l. potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici.

7. In caso di controversia sul testo applicabile, fa fede il testo ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Titolo II

CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 4

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica:

a) agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;

b) agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici;

c) alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza;

d) agli stabilimenti per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria, posateria in argento o bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo-argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

2. L'inquadramento settoriale delle aziende ed il relativo campo di applicazione sono così definiti:

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

a) ghisa di prima fusione;

b) acciaio anche se colato in getti;

c) ferro leghe;

- d) semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

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

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

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

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

B) Navalmeccanico: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

a) costruzione (nel suo totale complesso), allestimento, armamento, manutenzione e riparazione di navi, di imbarcazioni di qualunque tipo e di galleggianti, compresi i bacini, pontoni e chiatte;

b) allaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti;

c) esercizio di bacini di carenaggio.

C) Elettromeccanico ed elettronico: comprende gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente e prevalentemente prodotti che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale, quali:

a) macchine ed apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta;

b) apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora, televisione;

c) produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia, la ricerca, lo sviluppo e la progettazione di sistemi ed apparati per le telecomunicazioni;

d) equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;

e) apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;

f) apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;

g) impianti ed apparecchiature elettroniche;

h) produzione, implementazione e manutenzione di hardware e software informatici;

i) produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;

l) fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

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

a) autovetture;

b) autocarri;

c) carrozzerie per autovetture ed autocarri;

d) aeromobili, missili e veicoli spaziali;

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

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

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

a) produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, ecc.);

b) fusione di metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);

c) trasformazione plastica di metalli non ferrosi e loro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.

F) Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che svolgono attività diretta alla:

a) fusione di ghisa in getti;

b) fusione di acciaio in getti.

G) Meccanica generale: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

a) forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;

b) laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;

c) costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;

d) carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;

e) attività di lavorazione, confezione, fornitura e della sua posa in opera del ferro tondo per cemento armato;

f) impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;

g) apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria; macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi ed utensili per la lavorazione di marmi ed affini; macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali; macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materia sintetica (resine);

h) macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;

i) utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;

l) 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;

m) macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;

n) macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;

o) armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine, come: macchine ed apparecchi per la prova, misura e controllo;

p) apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;

q) modelli meccanici per fonderia.

Costruzione di:

- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed apparecchi da cucina;

- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

- bulloneria, viterie, chiodi, broccame, molle;

- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;

- strumenti musicali metallici;

- oggetti in ferro battuto;

- scatolame ed imballaggi metallici;

- fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;

- lavorazione tubi;

- installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.

H) Oreficeria: comprende gli stabilimenti che svolgono attività dirette alla:

a) gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o metalli preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo-argentario interconnessioni di significativa rilevanza.

l) L'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto.

3. Norma comune a tutti i settori

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

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

a) si intende per attività quella svolta da una unità produttiva;

b) nell'ambito aziendale si considera autonoma un'attività la cui produzione non è destinata a concorrere al ciclo produttivo di altra attività nell'azienda o vi concorre in modo trascurabile;

c) si considera prevalente, rispetto a ciascuna attività non autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori. Nei casi di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti;

d) nell'ambito di una unità produttiva saranno applicate le norme di un solo settore in base al criterio della prevalenza.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Titolo III

RELAZIONI SINDACALI

Premessa

Le parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegino la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.

Attraverso il mutuo riconoscimento quali soggetti titolari di rappresentanza viene definito un sistema di relazioni sindacali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese associate nel rispetto delle regole condivise e che rendano esigibili gli accordi stessi.

In questa prospettiva, riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale le tutele e il riconoscimento delle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli Accordi interconfederali di riferimento.

A supporto di quanto sopra riportato le parti attribuiscono al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.

Art. 5

(Livelli di contrattazione)

1. Le parti, anche in considerazione dell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di categoria;

b) contrattazione di II livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale, di filiera o in particolari contesti concordemente individuati dalle parti sociali.

Art. 6

(Contrattazione di I livello e II livello)

1. La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere la certezza dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori permettendo alle imprese il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, basandosi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente c.c.n.l.

2. La contrattazione collettiva di II livello è atta a favorire l'occupabilità e la valorizzazione delle risorse umane, nonché ad incentivare il conseguimento di obiettivi concordati di produttività, redditività, qualità ed efficienza con riferimento alle materie ed agli istituti stabiliti dal presente c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale, di norma nel rispetto della non sovrapposibilità dei cicli contrattuali.

3. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate che saranno oggetto di particolari negoziati tra le rappresentanze sindacali e datoriali nel contesto delle diverse realtà produttive e lavorative interessate:

- a) possibilità di definire una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL) per i soli lavoratori dipendenti;
- c) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà oggetto di trattativa da avviarsi entro tre mesi dall'applicazione del presente c.c.n.l., e sarà concordato tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'impresa tramite le risultanze di indicatori aziendali;
- d) possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- e) possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- f) possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- g) possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h) possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale, ecc.;
- i) possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);
- j) disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;
- k) possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l.;
- l) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
- m) possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi (es. asili nido, ecc.);
- n) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio.

4. La richiesta di stipula della contrattazione di II livello deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del presente c.c.n.l.

5. Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

6. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste della normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di r.o.l., la banca ore, ex festività non fruite, ecc.

Art. 7

(Permessi per cariche sindacali)

1. Per l'attività sindacale dei componenti gli Organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle Organizzazioni sindacali e dei componenti gli Organismi sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali - saranno concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente. La titolarità del monte ore complessivo così determinato è attribuita per 1/3, ai sensi della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), ai componenti le Rappresentanze sindacali e i rimanenti 2/3 alle Organizzazioni sindacali.

2. Qualora non siano state costituite le Rappresentanze sindacali ed esistano componenti degli Organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al comma 1 per ognuna delle Organizzazioni sindacali.

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

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

5. Le qualifiche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., che provvederanno a comunicarle all'azienda di cui il lavoratore è dipendente.

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

7. Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l. designano o eleggono le R.S.A./R.S.U. ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 300/1970.

Art. 8

(Cariche pubbliche e sindacali)

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

Art. 9

(Assemblea)

1. In osservanza dell'[articolo 20 delle legge n. 300/1970](#) le imprese garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea. Le assemblee avranno luogo su convocazione delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

2. E' ammesso lo svolgimento delle riunioni anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare, per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

3. Di norma l'assemblea avrà luogo al termine o all'inizio della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti. Le Organizzazioni sindacali daranno preventiva comunicazione di almeno 72 ore della volontà di effettuare una assemblea, del relativo ordine del giorno, e dei nominativi dei dirigenti esterni qualora questi intendano partecipare.

4. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo in ogni caso con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e comunque non ostacolando in alcun modo il buon andamento dell'attività produttiva secondo le modalità preordinate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

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

6. Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di otto ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2, [articolo 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

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

Dichiarazione delle parti sulle norme afferenti i diritti sindacali

Le parti si danno atto che quanto previsto dal presente c.c.n.l., in ordine ai diritti sindacali, comprende la disciplina di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, per gli stessi titoli.

Art. 10

(Affissione della stampa dei sindacati)

1. Le rappresentanze sindacali R.S.A./R.S.U. hanno diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro su appositi spazi messi a disposizione dall'impresa all'interno dell'unità produttiva ed in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Art. 11

(Locali delle Rappresentanze sindacali)

1. Si richiama in materia quanto disposto dall'[articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 12

(Strumenti informatici)

1. Nelle unità produttive con oltre 250 addetti, sarà messo a disposizione delle Rappresentanze sindacali un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

2. 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. 13

(Permessi per attività formative sindacali)

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

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

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

- 30 giorni prima della data di godimento per un permesso superiore a 3 giornate e fino ad un massimo di un mese;

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

Art. 14

(Versamento dei contributi sindacali)

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

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

3. 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, che sarà fornito all'azienda dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., per la riscossione dei contributi sindacali.

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

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

Art. 15

(Commissione paritetica)

1. Le parti concordano di avvalersi dell'operato dell'E.BI.TE.N. per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre alle Organizzazioni sindacali stipulanti l'aggiornamento del contratto. A tal fine, l'E.BI.TE.N. è sede di analisi, verifica, confronto e proposta sistematici sui seguenti temi di rilevanza del settore ovvero:

- andamento e prospettive dei mercati;

- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per settori e territori ove esista una presenza significativa di aziende;

- tendenze dello sviluppo tecnologico;

- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine e al part-time;

- andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei Paesi dell'Unione europea;

- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni della Commissione;

- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi sia quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;

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

- formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne e lavoratori extracomunitari;

- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali;

- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro;
- analisi dello stato e delle prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- monitoraggio dell'eventuale insorgere di crisi di settore;
- analisi dei processi di ristrutturazione e riconversione in atto;
- monitoraggio relativo all'utilizzazione del telelavoro/lavoro agile e andamento del decentramento produttivo;
- individuazione di figure professionali, non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e validazione delle competenze; a tale scopo l'E.BI.TE.N. procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore del metalmeccanico.

3. La Commissione opererà affinché la legislazione nazionale, internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto settori.

4. L'E.BI.TE.N. svolgerà anche le seguenti funzioni:

a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;

d) raccogliere e segnalare alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche;

e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

f) studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'[articolo 4, legge n. 300/1970](#) così come modificato dall'[articolo 23 del D.Lgs. n. 151/2015](#) e, più in generale, al rispetto della "privacy" dei lavoratori.

Art. 16

(Composizione delle controversie)

1. Presso l'Ente bilaterale E.BI.TE.N., o presso le sue articolazioni territorialmente competenti, è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli [articoli 75 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003](#) e s.m.i.

2. Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.

3. La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è, altresì, sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli [articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile](#), per tutte le controversie relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto.

4. La composizione della Commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salvo quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla Commissione.

5. La Commissione di certificazione, ai sensi dell'[articolo 31, comma 12, legge 4 novembre 2010, n. 183](#) potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.

6. Le parti concordano la possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo delle possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.

7. La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla Commissione di cui al presente articolo.

8. Presso la Commissione, possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'[articolo 4, comma 17, legge n. 92/2012](#).

9. Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Titolo IV

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 17

(Disciplina del rapporto di lavoro individuale)

1. Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti si rinviene facendo riferimento agli alinea con cui sono suddivise le declaratorie (e relativi profili professionali ed esemplificazioni) di inquadramento dei lavoratori di cui all'articolo 18 del presente contratto.

2. Appartengono alla categoria giuridica operaia i lavoratori di cui alla 1ª categoria ed al 1° alinea della 2ª, 3ª, 4ª e 5ª categoria, e 1° e 2° alinea della 6ª categoria.

3. Appartengono alla categoria giuridica degli intermedi i lavoratori di cui al 2° alinea, della 4ª e 5ª categoria.

4. Appartengono alla categoria giuridica degli impiegati i lavoratori che operano con specifica collaborazione, di cui al 2° alinea della 2ª e 3ª categoria, al 3° alinea della 4ª, 5ª e 6ª categoria, alla 7ª, 8ª e 9ª categoria.

5. Appartengono alla categoria giuridica dei "Quadri" i lavoratori della 8ª e 9ª categoria, come specificato dalle declaratorie rispettivamente del livello quadri B e del livello quadri A.

6. Le parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le norme del presente c.c.n.l. verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dal corrente contratto.

Art. 18

(Classificazione dei lavoratori)

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 categorie professionali e livelli retributivi, ai quali corrispondono i valori mensili delle tabelle retributive di cui all'articolo 118.

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

3. L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e i relativi esempi per settore indicate alla successiva lettera A).

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

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

A) *Declaratorie, esemplificazioni dei profili ed esempi*

Quadri livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) sul riconoscimento giuridico dei quadri, appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di servizi ed aree fondamentali dell'azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla Direzione aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative:

Esempi

- progettista di complessi;
- specialista di pianificazione aziendale;
- ricercatore.

Appartengono a questa categoria i lavoratori del settore oreficeria che svolgono, con carattere di continuità, con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e 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 stessa.

Quadri Livello A

Con riferimento a quanto previsto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#) sul riconoscimento giuridico dei quadri appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

Nona categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Ottava categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria della 7ª categoria e 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.

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

Esempi

- progettista di complessi;
- specialista di sistemi di elaborazione dati;
- specialista di pianificazione aziendale;
- specialista finanziario;
- specialista amministrativo;
- ricercatore;
- specialista di approvvigionamenti.

Settima categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

Esempi

- 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:

Esempi

- contabile;
- contabile clienti.

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

Esempi

- approvvigionatore.

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

Esempi

- analista;
- programmatore analista.

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

Esempi

- tecnico di laboratorio;
- tecnico di sala prove.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- tecnico programmatore di assistenza e installazione.

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

Esempi

- 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 lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione:

Esempi

- analista di metodi;
- analista di processi e cicli.

Sesta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori del settore orficeria che con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e 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. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali di seguito indicate;

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

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

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

Esempi

- installatore e collaudatore di sistemi elettronici.

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

- manutentore di più sistemi elettronici o meccanici.

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

Esempi

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

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

Esempi

- modellista in legno.

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

Esempi

- giuntista.

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

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

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

Esempi

- addetto macchine a controllo numerico.

I profili relativi al terzo alinea del settore orificeria sono quelli qui di seguito tassativamente indicati.

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

Esempi

- incisore stampi acciaio (settore orafa).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, in relazione alle specifiche del disegno, con la scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per l'incisione di stampi in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale, fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione di modifiche del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste, contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative:

Esempi

- incisore stampi acciaio (settore orafa).

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

Esempi

- modellista cesellatore martellatore (settore orafa).

Lavoratori che, in particolare autonomia operativa e organizzativa e a fronte di una profonda esperienza, eseguono la realizzazione del ciclo completo di attrezzaggio e messa a punto di macchine per catene di più tipi, in relazione alle ristrette tolleranze previste e all'elevato grado di qualità della catena richiesta, fornendo, in presenza di situazioni particolari e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per individuare modifiche a parti delle attrezzature o delle macchine atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative:

Esempi

- catenista meccanico (settore orafa).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, e possedendo le conoscenze e le tecnologie inerenti la propria attività e quelle affini, l'incastonatura di qualsiasi tipo di gemme in oggetti di gioielleria e/o oreficeria fine applicando alla perfezione le varie tecniche (a griffe, buco d'ape, pavè, a battuta, a rotaia, ecc.):

Esempi

- incastonatore (settore orafa).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono su disegno o prototipo oggetti completi di elevata complessità per forme e costruzione, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare i modelli alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative:

Esempi

- modellista gioielliere (settore orafa).

Quinta categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su apparati o attrezzature complessi e/o lavorazioni complesse, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi e/o delle lavorazioni complesse;

- 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 amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valide per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

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

Esempi

- attrezzatore di macchine.

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

Esempi

- riparatore.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- addetto prove di laboratorio;

- addetto sala prove.

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

Esempi

- addetto conduzione impianti.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- 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 ed 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:

Esempi

- montatore macchinario;

- costruttore su banco;

- costruttore su macchine utensili.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa);

- cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;

- tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo;

- saldatore.

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

Esempi

- modellista in legno.

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

Esempi

- formatore a mano;
- animista a mano.

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

Esempi

- guardafili giuntista.

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

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

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

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

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

Esempi

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

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.

Esempi

- compositore di leghe (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto:

Esempi

- montatore di prototipi (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, 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 per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sottosquadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando anche il grado di qualità richiesto:

Esempi

- tornitore in lastra (settore orafo).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedono, in piena autonomia e con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, alla composizione e al controllo di bagni galvanici per l'argentatura, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione e dei relativi parametri, con eventuale delibera funzionale:

Esempi

- compositore di bagni galvanici (settore orafa).

Lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniatura non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta:

Esempi

- miniaturista (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, unendo a notevoli capacità tecniche un'elevata sensibilità artistica, realizzano, mediante incisione, figure complesse in piena autonomia:

Esempi

- incisore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale:

Esempi

- incisore in acciaio (settore orafa).

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto:

Esempi

- martellatore (settore orafa);

- cesellatore (settore orafa).

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple od operazioni di pari difficoltà:

Esempi

- incassatore (settore orafa).

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

Esempi

- 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:

Esempi

- contabile;

- contabile clienti.

Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da

applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative:

Esempi

- 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:

Esempi

- operatore;

- programmatore.

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

Esempi

- tecnico di laboratorio;

- tecnico di sala prove.

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

Esempi

- disegnatore.

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

Esempi

- 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 rivelazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazione delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti:

Esempi

- 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:

Esempi

- analista di processi e cicli.

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

Esempi

- analista di metodi.

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

Quarta categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- collaudatore.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- addetto conduzione impianti.

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

Esempi

- colatore.

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

Esempi

- fonditore.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- montatore macchinario;

- costruttore su banco;

- costruttore su macchine utensili.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- imballatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conducono autogrù 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:

Esempi

- conduttore mezzi di trasporto.

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

Esempi

- gruista;

- imbragatore.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvedono inoltre all'ideoneo 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:

Esempi

- guardafili;

- giuntista.

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

- di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche;

- ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche:

Esempi

- installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna;

- tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

- ramista;

- primarista.

Lavoratori che, su macchine non attrezzate, e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchina e di attrezzatura:

Esempi

- lapidatore (settore orafa).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di natura complessa che richiedono la piena conoscenza dei diversi processi di affinazione dei metalli preziosi ed elevata precisione nei risultati:

Esempi

- affinatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra:

Esempi

- preparatore di leghe (settore orafa).

Lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono qualsiasi operazione di saggio di metalli preziosi di elevato grado di difficoltà in relazione alla natura complessa della titolazione e alla richiesta di elevata precisione di risultati e al ristretto campo di tolleranza:

Esempi

- saggiatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con piena autonomia di giudizio circa le modalità e i punti di intervento, eseguono qualsiasi operazione di pulitura di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa degli oggetti e alla loro dimensione, alla richiesta perfetta rettifica delle superfici, alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali e decorative dell'oggetto, assicurando il grado di qualità richiesto:

Esempi

- pulitore (settore orafa).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti in argenteria di particolare difficoltà:

Esempi

- tornitore in lastra (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, eseguono il taglio delle gomme onde renderle adatte all'iniezione ed estrazione delle cere:

Esempi

- Tagliatore di gomme (settore orafa).

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite:

Esempi

- stampatore argenterie (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, procedono alla composizione e al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando le necessarie correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto:

Esempi

- conduttore di impianti galvanici (settore orafa).

Lavoratori che in fase di apprendimento, coadiuvando lavoratori di categoria superiore effettuano miniature su metalli preziosi, per la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta:

Esempi

- allievo miniaturista (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni complesse di incisione:

Esempi

- incisore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni, modelli, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa su banco per l'incisione di stampi in acciaio:

Esempi

- incisore in acciaio (settore orafa).

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà:

Esempi

- martellatore (settore orafa);

- cesellatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni complesse di incassatura:

Esempi

- incassatore (settore orafa).

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:

Esempi

- 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:

Esempi

- contabile;
- contabile clienti.

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

Esempi

- operatore.

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

Esempi

- 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 e programmi:

Esempi

- programmatore produzione.

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

Terza categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- 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:

Esempi

- addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido:

Esempi

- colatore.

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

Esempi

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

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

Esempi

- 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:

Esempi

- saldatore.

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

Esempi

- imballatore.

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

Esempi

- conduttore mezzi di trasporto.

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

Esempi

- gruista;
- imbragatore.

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

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

Esempi

- guardafili;
- giuntista.

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

- per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, riparazione;

- ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti:

Esempi

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

Lavoratori che eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi:

Esempi

- lapidatore (settore orafa).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di affinazione di metalli preziosi, di normale difficoltà:

Esempi

- affinaio (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura:

Esempi

- laminatore (settore orafa);
- trafilatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di fusione:

Esempi

- fonditore (settore orafa).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o capitoli, eseguono operazioni di saggio di metalli preziosi:

Esempi

- saggiatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà:

Esempi

- montatore (settore orafa).

Lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di pulitura di oggetti complessi in metallo prezioso:

Esempi

- pulitore (settore orafa).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e posateria:

Esempi

- tornitore in lastra (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono più fasi di lavoro per la cera persa oppure lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse:

Esempi

- cerista (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di impiombatura delle lame ai manici da coltello, assicurando la perfetta qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione:

Esempi

- impiombatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni, effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite:

Esempi

- stampatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione:

Esempi

- addetto ai bagni galvanici (settore orafa).

Lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura su oggetti di metalli preziosi:

Esempi

- smaltatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni semplici di incisione:

Esempi

- incisore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate per incisione di stampi in acciaio:

Esempi

- incisore in acciaio (settore orafa).

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà di martellatura o cesellatura su metalli preziosi:

Esempi

- martellatore (settore orafa);

- cesellatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni semplici di incassatura:

Esempi

- incassatore (settore orafa).

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

Esempi

- dattilografia-stenodattilografia;

- compiti vari di ufficio;

- perforazione e verifica di schede meccanografiche;

- centralinista telefonico.

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

Esempi

- dattilografia-stenodattilografia;

- compiti vari di ufficio;

- perforazione e verifica di schede meccanografiche;

- centralinista telefonico.

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

Esempi

- contabile;

- contabile clienti.

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

Esempi

- addetto lucidi;

- addetto trascrizione disegni.

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

Seconda categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

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

Esempi

- guida macchine attrezzate.

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea:

Esempi

- montatore.

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

Esempi

- collaudatore.

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

Esempi

- addetto conduzione impianti.

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

Esempi

- allievo attrezzista.

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

Esempi

- allievo manutentore.

Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella:

Esempi

- saldatore.

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

Esempi

- 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:

Esempi

- cassaio.

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

Esempi

- conduttore mezzi di trasporto.

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

Esempi

- gruista;

- imbragatore.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici di diamantatura su articoli in metalli preziosi:

Esempi

- Allievo lapidatore (settore orafa).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per raffinazione di metalli preziosi:

Esempi

- allievo affinatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di laminazione o di trafilatura:

Esempi

- allievo laminatore (settore orafa);

- allievo trafilatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di fusione:

Esempi

- allievo fonditore (settore orafa).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per il saggio di metalli preziosi:

Esempi

- allievo saggiatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di montaggio di pezzi semplici ovvero lavoratori che coadiuvano lavoratori di categoria superiore nelle operazioni di montaggio:

Esempi

- montatore di cocce o manici (settore orafa);
- allievo montatore (settore orafa).

Lavoratori che eseguono la pulitura di oggetti semplici, ovvero la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso:

Esempi

- pulitore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di sbazzatura o di smerigliatura sul tornio:

Esempi

- sbazzatore e smerigliatore al tornio (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezione cere, estrazione cere, formazione grappoli, preparazione gessi):

Esempi

- addetto alla lavorazione a cera persa (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono l'impionatura dei coltelli:

Esempi

- impiombatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano stampaggi su macchine attrezzate:

Esempi

- stampatore (settore orafa).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo ai telai di bruciatura, sgrassatura o asciugatura od ossidatura:

Esempi

- bruciatore (settore orafa);
- sgrassatore (settore orafa);
- asciugatore (settore orafa);
- telaista (settore orafa);
- ossidatore (settore orafa).

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

Esempi

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

Prima categoria

Appartengono a questa categoria:

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

Disposizioni speciali per i quadri

Art. 19

(Trattamento economico e normativo - quadri)

1. Ai quadri vengono applicati i trattamenti economici e le normative contrattuali previste per gli impiegati, salvo quanto espressamente specificato di seguito.

Art. 20

(Coperture assicurative - quadri)

1. L'azienda erogherà a favore dei quadri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,27.

2. A tal fine l'azienda provvederà a stipulare apposita polizza assicurativa a copertura dell'onere aziendale eventualmente derivante da quanto previsto al comma precedente.

3. L'azienda inoltre stipulerà, nell'interesse del quadro, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al Testo unico approvato con [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#), in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi;

c) una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi.

4. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 21

(Responsabilità civile e penale legata alla prestazione - quadri)

1. L'azienda è tenuta ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

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

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

4. Sono fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto, con contenuto almeno equivalente a quello di cui al medesimo presente articolo.

Art. 22

(Formazione - quadri)

1. Le parti pongono particolare attenzione alle esigenze formative dei quadri; pertanto, si impegnano a valutare esigenze formative adeguate rispetto al livello di preparazione ed esperienza professionale specifica, da sottoporre al Fondo FORMAZIENDA.

Art. 23

(Brevetti - quadri)

1. Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

Art. 24

(Indennità di contingenza)

1. Le quote di indennità di contingenza saranno corrisposte secondo i valori uniformi per livello retributivo determinati sulla base di quello più alto spettante ai lavoratori inseriti nel medesimo livello.

Art. 25

(Mobilità professionale)

Premessa

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

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 precedente capoverso.

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

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

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

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.

A) Passaggio dalla 1ª alla 2ª categoria

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

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

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

B) Passaggio dalla 2ª alla 3ª categoria

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

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

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

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

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

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

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

4. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

5. Dette verifiche periodiche avverranno una volta l'anno.

C) Linee a catena

1. 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 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.

2. 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.

3. Per i lavoratori della 2^a 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.

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

D) Inserimento in azienda e mobilità

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

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

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

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

D) Norma generale

1. I passaggi di categoria saranno effettuati secondo i livelli determinati dalle declaratorie e dai relativi profili del presente contratto.

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

Art. 26

(Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni)

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può tuttavia essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Per tutto quanto non esplicitato nel presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente.

2. La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori. Il mutamento delle mansioni a livello inferiore deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

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

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

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

4. 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 o richiamo alle armi di durata non superiore a sei mesi o aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

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

6. Fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'[articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e dall'articolo 25, lettera C), del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'effettuazione di compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

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

Art. 27

(Nuove mansioni)

1. Per mansioni nuove non previste nelle esemplificazioni contrattuali, l'azienda ha facoltà di ricorrere all'E.BI.TE.N comunicando la categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito, al fine di ottenere le più opportune certificazioni. A tal fine, le parti si impegnano a promuovere in seno all'Ente bilaterale la più opportuna ed agevole procedura.

Titolo V

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28

(Assunzione)

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

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

2. La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

3. Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente contratto collettivo di lavoro, la delega per l'iscrizione alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

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

Art. 29

(Consegna e restituzione dei documenti di lavoro)

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:
 - a) carta di identità o documento equipollente;
 - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - c) eventuale dichiarazione di domicilio se diverso dalla residenza;
 - d) dichiarazione per detrazioni IRPEF;
 - e) documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
 - f) titolo di studio;
 - g) codice fiscale;
 - h) altri documenti e certificati che l'impresa potrà richiedere per le proprie esigenze, se dovuti, ovvero se prescritti per lo svolgimento di specifiche attività.
2. Nei limiti di cui all'[articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e delle disposizioni normative vigenti, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.
3. La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.
4. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro i documenti dovranno essere restituiti contro ricevuta, regolarmente aggiornati.
5. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per cause indipendenti dalla sua volontà, l'imprenditore non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.
6. Qualunque sia la causa della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, ai sensi dell'[articolo 2124 del codice civile](#), un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 30

(Periodo di prova)

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

<i>Categoria</i>	<i>Durata ordinaria</i>	<i>Durata ridotta</i>
9 ^a , 8 ^a e 7 ^a	6 mesi	4 mesi
6 ^a , 5 ^a e 4 ^a	4 mesi	75 giorni
3 ^a e 2 ^a	2 mesi e 15 giorni	45 giorni
1 ^a	45 giorni	1 mese

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

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

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

5. 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 lavoro, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura.

6. Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1 del presente articolo.

7. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 28 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

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

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

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

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

Titolo VI

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Art. 31

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Fermo restando che, di norma, le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi dell'[articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#), è consentita l'assunzione di personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.

2. Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

<i>Base di computo</i>	<i>N. lavoratori</i>
Da 0 a 5	5

Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

La base di computo è costituita dal numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Il decimale deve essere arrotondato all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

3. Sono esenti dai limiti di cui al precedente comma 2 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 32), da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali, per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi, per sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore a 50 anni.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

6. Le parti convengono l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per finalità di tipo sostitutivo, quali ad esempio:

- assenze di lungo periodo per malattia/maternità/aspettativa/congedi parentali fruiti in modo continuativo.

7. Ulteriori ipotesi rispetto a quanto previsto al precedente comma 6 potranno essere individuate dalla contrattazione di II livello.

8. L'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli [articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991](#), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

9. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa. Tali informazioni possono essere rese anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

10. Gli accordi di secondo livello aventi ad oggetto i premi di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale di secondo livello, 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 tempo determinato.

Art. 32

(Nuove attività)

1. Ai sensi dell'[articolo 19, comma 2, lettera a\) del D.Lgs. n. 81/2015](#), la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività, per la durata di due anni, è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 31.

Art. 33

(Stagionalità)

1. Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi di cui all'articolo 31, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al [decreto del](#)

[Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525](#) come modificato dal decreto [del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378](#), anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

3. In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare.

4. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

Art. 34

(Diritto di precedenza)

1. Ai lavoratori che hanno già prestato la propria opera con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 8 mesi, comprensivo dell'eventuale periodo di congedo di maternità per le lavoratrici, è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'impresa entro i successivi 12 mesi, con le stesse mansioni e livello retributivo, fermo restando che il lavoratore manifesti la propria volontà entro e non oltre 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

2. Alle lavoratrici, nei casi di cui al precedente comma 1, è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate.

3. Per ottemperare a quanto sopra, i datori di lavoro si attengono ai seguenti criteri:

a) il diritto di precedenza sarà osservato prioritariamente nei confronti del lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

b) a parità di requisito, nei confronti del lavoratore con età anagrafica maggiore.

4. In ogni caso, la possibilità di accoglimento della richiesta, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 35

(Lavoro a tempo parziale)

1. Le parti stipulanti concordano che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore.

2. Le parti, pertanto, convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale per le aziende e per i lavoratori a cui si applica il presente c.c.n.l.

3. Ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2015, Sezione I, Capo II, articolo 4](#), nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'[articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), o a tempo parziale.

3. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'[art. 7 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

4. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta.

5. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti; ai fini del periodo di prova vale quanto previsto dal presente c.c.n.l. per le medesime categorie a tempo pieno;

b) la precisa indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Laddove l'organizzazione del lavoro fosse articolata in turni, l'indicazione di cui sopra ha facoltà di avvenire mediante rinvio a turni programmati, articolati su fasce orarie prestabilite;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Il contratto potrà contenere la pattuizione delle clausole elastiche di cui all'articolo 36 del presente c.c.n.l.

6. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

7. Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

Art. 36

(Clausole elastiche)

1. Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.
2. La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e il consenso del lavoratore deve essere formalizzato per iscritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.
3. Nell'accordo devono essere indicate:
 - le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
 - la data di stipulazione;
 - le modalità della prestazione;
 - i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.
4. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere l'accordo non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.
5. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche sono remunerate con una maggiorazione del 10%.
6. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui ai precedenti commi in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti ragioni:
 - gravi esigenze di carattere familiare;
 - esigenza di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
 - attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente c.c.n.l.;
 - instaurazione di altra causa lavorativa.
7. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.
8. E' data, comunque, facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

Art. 37

(Trasformazione del rapporto)

1. Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
3. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.
4. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 38

(Lavoro supplementare e straordinario)

1. Il datore di lavoro può richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'[articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003](#), lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti nel contratto individuale anche in relazione alle giornate, alle settimane e ai mesi.

2. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori disciplinati dal presente c.c.n.l. (ad esempio punte di intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti), il lavoro supplementare può essere richiesto fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale.

2. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare qualora giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

3. Le ore di lavoro supplementare sono compensate con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di prestazione eccedente il 50% la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

4. In sostituzione il lavoratore potrà richiedere che tali ore siano trasformate in riposi compensativi o accantonate in banca ore.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'[articolo 1, comma 2, lettera c\), del D.Lgs. n. 66/2003](#).

6. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

7. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 39

(Lavoro in somministrazione)

1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015](#).

2. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

<i>Base computo</i>	<i>N. di lavoratori</i>
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

4. E' consentito il ricorso a personale somministrato a tempo indeterminato nella misura massima del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare limiti diversi.

5. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le imprese sono tenute a darne comunicazione scritta all'E.BI.TE.N. territoriale (o, in mancanza, all'E.BI.TE.N. nazionale) e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.

6. L'E.BI.TE.N. territoriale, o se del caso l'E.BI.TE.N. nazionale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

7. L'E.BI.TE.N. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 40

(Telelavoro)

1. Definizione

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa

2.1. I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa.

2.2. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nell'impresa, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione;

e) applicazione del presente c.c.n.l.

2.3. La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa sono in trasformazione, che ne facciano richiesta, potranno essere assistiti dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

2.4. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

2.5. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

3. Postazione di lavoro

3.1. Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex articolo 1803 cod. civ. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

3.2. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

3.3. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet).

3.4. Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

3.5. L'impresa si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'impresa può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4. Collegamenti telefonici

4.1. Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

4.2 Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

5. Arredi

5.1. Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

6. Orario

6.1. La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata.

6.2. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro.

6.3. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7. Comunicazione, informazione

7.1. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

7.2. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8. Riunioni e convocazioni aziendali

8.1. In caso di riunioni programmate dall'impresa per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

8.2. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

8.3. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

9. Diritti sindacali

9.1. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge nell'impresa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro.

9.2. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo.

9.3. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente c.c.n.l.

10. Controlli a distanza

10.1. Il datore di lavoro provvede ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

10.2. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'[articolo 4 della legge n. 300/1970](#) e delle norme contrattuali.

10.3. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

11.1. Per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si fa riferimento alle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., quali ad esempio: valutazione dei rischi, individuazione delle misure di prevenzione e protezione, informazione e formazione, addestramento (ove previsto), sorveglianza sanitaria (ove prevista), ecc.

12. Riservatezza

12.1. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 41

(Lavoro agile/Smart Working)

1. Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

2. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente c.c.n.l.;

b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

5. Al fine di dare attuazione all'obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.

6. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

7. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

8. L'accordo di cui al precedente comma 7 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

9. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa.

10. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.

11. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.

12. E' demandata alla contrattazione di II livello la possibilità di introdurre ulteriori e più specifiche previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

Art. 42

(Apprendistato)

Norme generali

1. Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo alla luce del [D.Lgs. n. 81/2015](#), e tenuto conto di quanto definito sull'apprendistato dall'Accordo interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA IMPRESA e CONFISAL in data 28 maggio 2014, espressamente richiamato in premessa al presente c.c.n.l., riconoscono nell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione di competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro,

utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di innovazione, trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

2. Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del [D.Lgs. n. 226/2005](#), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono, invece, essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

4. Per l'apprendistato professionalizzante non sono previsti limiti di età per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

5. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 giorni consecutivi, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

6. In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

7. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

8. Nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

9. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'[articolo 2118 cod. civ.](#), si applica la disciplina del presente contratto in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

10. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

11. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

12. L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

13. Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato nel presente c.c.n.l. valgono le disposizioni di legge vigenti.

Durata del contratto

14. La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi ad esclusione dei lavoratori con inquadramento finale in 3^a categoria.

15. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^a, 8^a e 9^a categoria solo se in possesso di laurea inerente. Per i suddetti lavoratori non si procederà alla retribuzione dei 6 mesi. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a categoria, così come stabilito dall'articolo 26, lettera C), al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprensibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Proporzione numerica

16. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

17. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi.

18. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo.

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

Formazione

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

21. Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi che saranno pubblicati sul sito dell'E.BI.TE.N. www.ebitem.it.

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

23. La formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

24. Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti fanno riferimento all'Accordo interconfederale richiamato in premessa al presente c.c.n.l.

25. La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'[accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011](#).

26. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'impresa stessa; le regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare alle imprese le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

Tutor

27. Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista nell'impresa, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini della normativa vigente, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.

Piano formativo individuale

28. I datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ai sensi del presente articolo 42, possono richiedere il parere di conformità del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell'E.BI.TE.N. regionale competente per territorio, entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di apprendistato. La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

29. Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione verifica la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto dell'attività formativa prevista.

30. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta questa si intenderà accolta.

31. In assenza dell'E.BI.TE.N. territoriale, della Commissione di certificazione regionale o in caso di azienda multi-localizzata, al rilascio del parere di conformità potrà provvedere in via sussidiaria la Commissione paritetica nazionale costituita all'interno dell'E.BI.TE.N. che porrà in essere le verifiche di cui al precedente comma 29 con le modalità di cui al comma 30.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a verificare la coerenza della presente disciplina con le normative vigenti e con le loro eventuali evoluzioni, tenuto conto anche del monitoraggio effettuato dall'Ente bilaterale E.BI.TE.N. di cui al presente c.c.n.l. Eventuali indicazioni sul Piano Formativo Individuale potranno essere pubblicate sul sito dell'Ente bilaterale E.BI.TE.N.

Periodo di prova

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

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

Percentuale di conferma

34. Le imprese che occupano almeno cinquanta dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine, non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Inquadramento e retribuzione

35. Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

36. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

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

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

39. La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

40. La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

<i>Durata complessiva (mesi)</i>	<i>Primo periodo (mesi)</i>	<i>Secondo periodo (mesi)</i>	<i>Terzo periodo (mesi)</i>
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

41. La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5^a e 6^a categoria;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4^a e 9^a categoria;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3^a, 7^a e 8^a categoria.

Gratifica natalizia

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

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

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

Preavviso di licenziamento e dimissioni

45. In caso di dimissioni del lavoratore apprendista si applicano le stesse norme stabilite dall'articolo 111 del presente c.c.n.l. a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore apprendista, fatto salvo che il datore di lavoro, a fronte della formazione svolta, potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso come di seguito specificato:

<i>Categoria</i>	<i>Formazione da 20 a 40 ore</i>	<i>Formazione da 40 a 80 ore</i>
Fino alla 4 ^a	7 giorni	10 giorni

5 ^a e 6 ^a	10 giorni	15 giorni
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a	15 giorni	20 giorni

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Dichiarazione comune

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese. Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le convenzioni stipulate con gli istituti tecnici e professionali, con le università e con gli istituti di ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

Decorrenza

46. La presente disciplina decorre dalla data di stipulazione del presente contratto e si applica ai rapporti di apprendistato stipulati successivamente alla data di sottoscrizione.

Titolo VII

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 43

(Entrata ed uscita)

1. L'entrata e l'uscita dei lavoratori sono regolate dalle disposizioni aziendali in atto che definiscono l'orario di accesso e uscita dallo stabilimento e di inizio e fine lavoro.
2. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.
3. Il conteggio delle ore di lavoro del ritardatario sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30 minuti.

Art. 44

(Formalità per l'accertamento della presenza e dell'orario di lavoro)

1. Il lavoratore è tenuto ad adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze e dell'orario di lavoro.
2. Qualora non vi abbia adempiuto regolarmente sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in azienda, sarà considerato assente.
3. Il lavoratore non può variare, tentare di variare, o alterare gli strumenti in uso per l'accertamento delle presenze e dell'orario sia per conto proprio che per altro lavoratore.

Art. 45

(Permessi di entrata ed uscita)

1. Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione del datore di lavoro.
2. Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.
3. Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.
4. Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.
5. Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga 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 dal datore di lavoro.

Art. 46

(Assenze)

1. Il lavoratore deve giustificare l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento. L'assenza non consente la decorrenza della retribuzione anche in caso di giustificazione o autorizzazione. In ogni caso il lavoratore deve comunicare con mezzi idonei la propria assenza al datore di lavoro entro 60 minuti calcolati a decorrere dall'orario di inizio della prestazione lavorativa non offerta.

Art. 47

(Orario di lavoro)

1. La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.
2. Essa, al fine di meglio rispondere alle oscillazioni di mercato, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi secondo quanto previsto dall'articolo 50 e dal successivo comma 7, fatti salvi gli accordi aziendali in materia.
3. 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.
4. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.
5. La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dal datore di lavoro anche in modo non uniforme, previo esame con le Rappresentanze sindacali.
6. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione, in ogni caso, per le attività di cui al comma 12 del presente articolo e quanto previsto dall'articolo 50.
7. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro potrà risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.
8. Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo calcolato su un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.
9. Al lavoratore che abbia prolungato la sua prestazione per le otto ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.
10. Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.
11. Quando l'assegnazione a turni che si svolgono anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.
12. L'orario di lavoro per il personale addetto a:
 - a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;
 - b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;
 - c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;
 - d) lavoro a turni;sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.
13. Il lavoratore non potrà rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Egli deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.
 - i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda, che potrà essere collocata anche a ridosso della fine del turno.
 - per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio della pausa di refezione verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

Il datore di lavoro fornirà annualmente alla Rappresentanza sindacale informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

Art. 48

(Norme particolari per le linee a catena a flusso continuo)

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

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

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

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

4. La percentuale di guadagno per ciascuna linea a catena, flusso continuo, ecc., è commisurata al livello di prestazione corrispondente al tempo assegnato, fermo restando il diritto del lavoratore al minimo di cottimo di cui al comma 2 dell'articolo 68.

5. Per quanto concerne le controversie, si seguirà la procedura prevista al comma 24 e seguenti dell'articolo 68.

Art. 49

(Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia)

1. 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](#).

2. 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.

3. 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.

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

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

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

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

8. Nei casi di cui ai commi 4 e 5, le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'articolo 56 per il lavoro straordinario.

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

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

11. Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'articolo 71.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 8, ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al comma 3.

13. Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'articolo 56, 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.

14. I lavoratori di cui al precedente comma 2 sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

a) (corrispondente alla 5^a categoria):

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

b) (corrispondente alla 4^a categoria):

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

c) (corrispondente alla 3^a categoria):

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

d) (corrispondente alla 2^a categoria):

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

e) (corrispondente alla 1^a categoria):

- inservienti e simili.

15. Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra il datore di lavoro e le Rappresentanze sindacali ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'articolo 109 del presente contratto.

16. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'articolo 28, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al comma 2 del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

17. In riferimento all'articolo 103, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

19. 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.

Art. 50

(Flessibilità della prestazione)

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

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

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

4. Fermo restando quanto previsto al comma precedente, tutte le aziende potranno utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore settimanali ad un massimo di 48 ore settimanali.

5. Nel caso sopra indicato, qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore, sarà possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno oltre le 40 ore settimanali. Qualora, invece, l'orario di lavoro sia compreso tra le 35 ore e le 45 ore settimanali, non troverà applicazione tale limite.

6. Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, verrà riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi

sui minimi tabellari conglobati, pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 20% per le ore prestate di sabato.

7. Le parti concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le Rappresentanze sindacali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del c.c.n.l.

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

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

10. Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione del datore di lavoro alle Rappresentanze sindacali.

11. Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore verrà retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione, salvo quanto disposto al comma 6 del presente articolo.

12. Il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Art. 51

(Orario di lavoro nel settore siderurgico)

1. 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.

2. Le parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciuti sei gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame comune con le Rappresentanze sindacali, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

3. Non si modificano gli eventuali differenti regimi più favorevoli di armonizzazione definiti a livello aziendale.

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

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

6. 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.

7. 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 addetti al settore siderurgico, il permesso di 8 ore di cui all'articolo 57 viene monetizzato e riconosciuto; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Dichiarazione a verbale

Le parti stabiliscono che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione degli impianti, le Direzioni di stabilimento e le Rappresentanze sindacali si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

Art. 52

(Contrazione temporanea dell'orario di lavoro)

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

2. In casi di necessità di sospensione dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al comma 1, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in

banca ore oltre le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Malattia: ammortizzatori sociali

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

Art. 53

(Sospensione e interruzione del lavoro)

1. 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 complessivamente 60 minuti.

2. In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino complessivamente 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore presso la sede di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

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

4. In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, senza decorrenza della retribuzione né riconoscimento di indennità, salvo eventuali accordi tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità di mancato preavviso.

Art. 54

(Recuperi)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 53 è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 55

(Reperibilità)

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

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

3. L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

4. Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale 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.

5. Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 5 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

6. Fermo restando il possesso dei necessari requisiti tecnici, le aziende provvederanno ad avvicinare nel servizio di reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori dando priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

7. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

8. Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permetta lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro con la direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale.

9. 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.

10. 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.

11. Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui all'articolo 110.

12. La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

14. 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; i predetti compensi non sono tra loro cumulabili. Il compenso non può essere inferiore ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
Superiore alla 5 ^a	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35
4 ^a e 5 ^a	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
1 ^a , 2 ^a e 3 ^a	4,5	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05

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

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

17. 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 al 70% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

18. 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 per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

19. Le prestazioni effettuate durante la reperibilità saranno comunque retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale.

20. Sulla base delle leggi vigenti 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.

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

22. Il personale direttivo è escluso dall'applicazione della presente normativa.

23. L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti economici previsti dal presente articolo sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'[articolo 2120 del codice civile](#), le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 56

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

1. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale settimanale, ovvero oltre l'orario normale giornaliero concordato aziendaliamente nell'ambito dell'orario settimanale di cui all'articolo 47.

2. Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e sarà contenuto, nel rispetto comunque dei termini di legge, nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, in caso di applicazione di regimi di flessibilità, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali.

3. Fermi restando i limiti di cui sopra, e fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'[articolo 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

4. Per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

5. Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore.

6. L'azienda potrà ricorrere al lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

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

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

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

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

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

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

- 72 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;

- 60 ore annuali per ciascun lavoratore turnista.

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

9. Per le restanti ore, la Direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle Rappresentanze sindacali. Sono esenti da tale informazione preventiva le attività di manutenzione, di installazione e di montaggio, per le quali è prevista una comunicazione a scopo informativo agli stessi Organismi.

10. Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 48 ore o di quanto risulti in applicazione dell'articolo 50.

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

12. 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.

13. E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 60.

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

	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a) Lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) Lavoro notturno fino alle ore 23	25%	25%
Oltre le ore 23	35%	25%
c) Festivo	55%	55%
d) Festivo con riposo compensativo (*)	10%	10%
e) Straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) Straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore*	35%	35%
g) Straordinario notturno prime 2 ore	50%	40%
Ore successivo	50%	45%
h) Notturno e festivo	60%	55%
i) Notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) Straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%

m) Straordinario notturno festivo con riposto compensativo oltre le 8 ore (*)	55%	50%
---	-----	-----

() Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposto compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.*

14. Le percentuali di maggiorazione sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata dividendo per 173 l'ammontare mensile e per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale media contrattuale di cottimo.

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

16. E' istituita la banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario e le ore aggiuntive prestate secondo la disciplina appresso definita.

17. Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione attualmente previste dal contratto nazionale di lavoro nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

18. I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità della banca ore.

19. 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. Per le ore supplementari che confluiscono nella "Banca ore" verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro supplementare nelle varie modalità di esplicazione.

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

21. Alle Rappresentanze sindacali saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

22. 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 all'articolo 58.

23. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che:

a) 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;

b) le ore accantonate nella banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento;

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

Titolo VIII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 57

(Permessi annui retribuiti)

1. La riduzione di orario di lavoro è pari a complessive 104 ore retribuite su base annua, comprensive dei quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla [legge 5 marzo 1977, n. 54](#).

2. Le parti convengono che la riduzione di orario venga determinata nella misura di 8 ore in ragione di anno di servizio, o frazione di esso, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai settori di seguito indicati, d'ora in poi definite "Permessi annui retribuiti", a cui si applica quanto previsto nel presente articolo e nel successivo articolo 58:

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

- fonderie di 2^a fusione;
- metallurgia non ferrosa;
- lavorazione di forgiatura, fucinatura e pressofusione;
- auto (nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del sud anche a tutti i lavoratori turnisti);
- macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.).

b) Per tutti i lavoratori di:

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

3. 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 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.

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

Art. 58

(Regime di fruizione dei PAR e banca ore)

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

2. Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le Rappresentanze sindacali.

3. I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali);
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

4. Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

5. Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma 3 potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

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

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

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

9. I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione del comma 3, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima.

10. I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui all'articolo 56, 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.

11. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 20 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore" di cui all'articolo 56, superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e

l'11,5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

12. Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra l'8,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado, debitamente certificati, nonché dalla necessità di assolvere a comprovate ed urgenti pratiche amministrative, anche legate alla condizione di lavoratore extracomunitario.

13. In caso di gravi situazioni documentate, il preavviso potrà essere ridotto a 1 giorno. In tal caso il permesso non potrà avere una durata superiore a un giorno lavorativo.

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

15. I permessi annui retribuiti eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in banca ore e dovranno essere fruiti da parte del lavoratore secondo le modalità previste nella disciplina della banca ore.

Art. 59

(Riposo settimanale)

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

2. Il riposo settimanale coincide con la domenica.

3. Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

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

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

Art. 60

(Festività)

1. Agli effetti della [legge 22 febbraio 1934, n. 370](#), sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'articolo 59.

2. Agli effetti della [legge 27 maggio 1949, n. 260](#), della [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), del [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#) e della [legge 20 novembre 2000, n. 336](#), sono considerati giorni festivi:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua (mobile);
- d) 25 aprile (anniversario della liberazione);
- e) 1° maggio (festa del lavoro);
- f) 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.);
- h) 1° novembre (Ognissanti);
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) la solennità del S. Patrono (del luogo di lavoro).

3. Per quanto concerne la festività del 4 novembre spostata alla prima domenica di novembre e, inoltre, nel caso in cui una delle festività infrasettimanali di cui sopra, dovesse cadere la domenica, al dipendente verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione con un ulteriore importo equivalente ad una quota giornaliera di retribuzione corrispondente ad 1/26 della retribuzione mensile.

4. La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Ai soli lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20 minuti.

5. Ai lavoratori appartenenti alla categoria giuridica operaia, inoltre, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la festività dell'Epifania cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio.

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

7. Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge, inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo 56 per tali prestazioni.

8. Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

9. Qualora le festività di cui al precedente comma 2 - escluse le lettere d), e) ed f) - ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio o ad infortunio, compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

10. In sostituzione delle festività abolite dalla [legge 5 marzo 1977, n. 54](#), i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 57, che assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 61

(Ferie)

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

2. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più di ferie oltre le quattro settimane e i lavoratori che maturino un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più di ferie oltre le quattro settimane, fermi restando i criteri di computo di cui al comma successivo.

3. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi, a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

4. Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

5. I giorni festivi di cui all'articolo 60 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

6. Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

7. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le Rappresentanze sindacali.

8. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo delle ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

10. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

11. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

12. Quando, per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie di cui al comma 1, si concorderà il rinvio ad altra epoca nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

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

14. Nel calcolo della retribuzione agli effetti del presente articolo per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo si terrà conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie, mentre per i

concottimisti si terrà conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

15. Per ogni giornata di ferie la retribuzione dovuta al lavoratore, è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

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

Nota a verbale

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

Art. 62

(Anzianità dei lavoratori)

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

Note a verbale

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

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](#).

Art. 63

(Appalti)

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

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

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

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

5. 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.

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

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

Art. 64

(Trasferte)

1. Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

2. Le parti confermano che l'indennità così come disciplinata nel presente articolo continua ad essere esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e/o di contratto.

3. Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

Tipologia	Dal 1° luglio 2016
Trasferta intera	€ 42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	€ 11,72
Quota per il pernottamento	€ 19,36

4. E' possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

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

6. In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono: la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

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

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

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

10. La corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta 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.

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

12. Il lavoratore ha obbligo di presentare documentazione probatoria al fine di ottenere il rimborso forfettario.

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

14. 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.

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

Trattamento per il tempo di viaggio

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

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

b) corresponsione di un importo pari al 70 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex articolo 56.

17. Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al comma 1 del presente articolo.

18. Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

19. Le parti confermano che il compenso di cui al punto b), comma 16 continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

20. L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Malattia ed infortunio

21. In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo comma 26. Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

22. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento di cui al precedente punto comma 3, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

24. Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo comma 26.

Rimborso spese viaggio

25. Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati non saranno anticipate dall'azienda.

26. Il rimborso delle spese sostenute verrà effettuato unitamente alla retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettante.

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

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

Permessi

29. 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.

30. Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni non retribuiti.

31. 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.

32. Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza sopraddetta.

33. In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 99 l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

34. L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

35. Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

36. La disciplina del presente articolo non si applica nei confronti:

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

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

37. Per i lavoratori di cui alla lettera a) del precedente comma 36, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, saranno maggiorati del 30 per cento.

38. Inoltre nei confronti dei lavoratori di cui alla lettera a) del precedente comma 36, valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso spese dei lavoratori in trasferta, al comma 21 e seguenti sezione "malattia ed infortunio"; nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

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

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

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

42. Ai lavoratori di cui al punto b) del comma 36, qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del medesimo comma, verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

43. Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al comma 16.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali.

Art. 65

(Trasferimenti)

1. I lavoratori di età superiore ai 55 anni se uomini e 50 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

2. In caso di altri trasferimenti individuali, dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i dirigenti delle Rappresentanze sindacali.

3. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

4. I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame comune.

5. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della medesima regione.

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

Art. 66

(Trasferimento d'azienda)

1. Il trasferimento dell'azienda, o di un ramo di essa, comporta il rispetto delle disposizioni contenute nell'[articolo 2112 del codice civile](#).

Titolo IX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67

(Forme di retribuzione)

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

a) cottimo individuale;

b) cottimo collettivo;

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

Art. 68

(Cottimo)

1. Nei casi in cui, allo scopo di consentire l'incremento della produzione, la valutazione della prestazione di un lavoratore o di una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato delle misurazioni, o di criteri sostitutivi a stima, dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione di lavoro o anche sia richiesta la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento (come nel caso di linee a catena, a flusso continuo, giostre, catene, circuiti, ecc.) soggette alla disciplina del lavoro a cottimo in quanto tecnicamente applicabile.

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

<i>Categorie</i>	<i>Percentuali</i>
6 ^a e 5 ^a	1,2
4 ^a e 3 ^a	1,1
2 ^a e 1 ^a	1

3. Per i lavoratori inquadrati nell'articolo 4 lettera H) vale la seguente tabella:

<i>Categorie</i>	<i>Percentuali in vigore</i>
5 ^a e 4 ^a	1,5
3 ^a , 2 ^a e 1 ^a	1,3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo, in più od in meno, che le modifiche stesse avranno determinato; l'azienda è tenuta a dimostrare che essa ha proceduto a variare solamente i tempi delle operazioni elementari sostitutive o variate. La tariffa modificata è da considerarsi come nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

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

15. Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, gli Organismi sindacali aziendali potranno intervenire presso la Direzione per accertarne le cause. Ove risulti dagli accertamenti che esse non sono imputabili al lavoratore o ai lavoratori interessati, potrà seguire un esame di merito in sede sindacale allo scopo di concordare le integrazioni di guadagno e di evitare che tali cadute abbiano a ripetersi successivamente.

16. 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.

17. 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 comma 11 del presente articolo.

18. 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, accanti di circa il 90% del presumibile guadagno.

19. 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.

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

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

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

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

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

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

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

27. Nel caso di mancato accordo, la controversia sarà esaminata, entro i 15 giorni successivi, tra l'azienda ed il Sindacato territoriale cui aderisce il lavoratore (o con i Sindacati nazionali in caso di controversie plurime).

Art. 69

(Mensilizzazione)

1. La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

2. La retribuzione oraria dei lavoratori, ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc.

Art. 70

(Corresponsione della retribuzione)

1. La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine del mese. Sono fatte salve le prassi aziendali comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

2. 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 periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione di fatto e l'elencazione delle trattenute.

3. 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 della quietanza per la somma corrisposta.

4. Qualora l'azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze dovute al lavoratore decorreranno di pieno diritto a favore dello stesso gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di riferimento, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza.

5. In tale caso il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento previsto per il licenziamento compresa la indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 71

(Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria)

1. I minimi tabellari della classificazione unica, ragguagliati a mese (ore 173), sono quelli riportati nelle tabelle di cui al successivo articolo 118 con le rispettive date di decorrenza.

2. Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui all'articolo 118.

3. Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;

- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Art. 72

(Aumenti periodici di anzianità)

1. Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Categorie	Importi in euro
9 ^a	45,96
8 ^a	40,95
7 ^a	36,41
6 ^a	32,43
5 ^a	29,64
4 ^a	26,75
3 ^a	25,05
2 ^a	21,59
1 ^a	18,49

2. Il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5.

3. Gli aumenti periodici di anzianità non devono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

4. 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.

5. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

6. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

7. 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 raggugliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

Art. 73

(Tredicesima mensilità)

1. L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo raggugliato all'intera retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti; in entrambi i casi raggugliato a 173 ore.

2. La corresponsione deve avvenire, normalmente, contestualmente alla retribuzione di dicembre.

3. 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 tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

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

5. Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali ed assicurativi 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, corrisposte 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. 74

(Mense aziendali)

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

2. Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dal D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026, dalla [legge 8 agosto 1992, n. 359](#) e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa, sostenuto dal datore di lavoro, non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'[articolo 2120 del codice civile](#) né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 75

(Indennità di alta montagna e di sottosuolo)

1. particolari indennità saranno concordate mediante accordi di secondo livello per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 m di altezza) o che prestino attività nel sottosuolo.

Art. 76

(Indennità per disagiata sede)

1. 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 5 km, ove l'azienda non provveda in modo idoneo al trasporto, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 77

(Indennità maneggio denaro - Cauzione)

1. 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% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

2. Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 78

(Premio di risultato)

1. La contrattazione di secondo livello, come in premessa, non può avere per oggetto materie già definite in altre sedi negoziali.

2. In ogni caso, la contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello, le parti, 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 coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al comma 1.

4. Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle Rappresentanze sindacali entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati. Avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alle Rappresentanze sindacali informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

5. L'ammontare del premio avrà la caratteristica di non determinabilità a priori e, in base ai criteri, come indicati al comma 1, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

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

7. 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. Le parti concordano di attribuire alla Commissione paritetica in seno all'E.BI.TE.N. il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Nota a verbale

Le parti confermano che la contrattazione di secondo livello avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate a risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività, ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati. Una contrattazione di prossimità successiva potrà pertanto prevedere erogazioni inferiori rispetto a quelle pattuite in contratti aziendali precedentemente stipulati.

Art. 79

(Elemento perequativo)

1. Nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 485 euro, onnicomprensiva e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal c.c.n.l., in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

2. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

3. L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Nota a verbale

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

Art. 80

(Indennità in caso di morte)

1. In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli articoli 81 e 111 saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'[articolo 2122 del codice civile](#), così come modificato dalla [sentenza 19 gennaio 1972, n. 8](#) della Corte costituzionale.

Art. 81

(Trattamento di fine rapporto)

1. All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'[articolo 2120 del codice civile](#), dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e dal [decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#) e successive modifiche.

2. 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 trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 2120 del codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Le parti in attuazione di quanto previsto dalle norme vigenti (es. art. 2120 cod. civ.; [legge n. 53/2000](#) - congedi parentali, ecc.) riconoscono il diritto all'anticipazione del t.f.r.

Norme transitorie

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per gli operai e il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le seguenti norme:

1. Per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1962:

- ore 80 per ciascun anno di servizio prestato.

2. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1963 sino al 31 dicembre 1968:

a) ore 80 per ciascun anno fino al 10° compiuto;

b) ore 86 e minuti 40 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° anno compiuto;

c) ore 100 per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno compiuto.

3. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1969 sino al 31 dicembre 1969:

a) ore 80 per il 1° anno compiuto;

b) ore 83 e minuti 20 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;

c) ore 125 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

4. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1970 sino al 31 dicembre 1973:

a) ore 80 per il 1° anno compiuto;

b) ore 97 e minuti 30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 10° anno compiuto;

c) ore 145 e minuti 50 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

5. Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974:

a) ore 100 per ciascun anno sino al 10° anno compiuto;

b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° anno compiuto.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le seguenti misure:

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](#), dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#), e dal [decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252](#) e successive modifiche in base alle seguenti misure:

a) ore 100 per ciascun anno di anzianità di servizio sino al 10° anno compiuto;

b) ore 173 per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

3. Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 dai lavoratori qualificabili come intermedi, valgono le norme di cui di seguito:

Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti della presente norma sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

4. Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 dai lavoratori qualificabili come impiegati, valgono le norme di cui di seguito: Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si

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

5. Per i lavoratori in forza al 1° aprile 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.

6. Per i lavoratori in forza al 1° maggio 1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72, già eventualmente corrisposta a titolo di acconto nonché dalla somma di € 15,49 - già eventualmente corrisposta al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.

7. Per i lavoratori in forza al 17 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di € 61,97 - già eventualmente corrisposta - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.

8. Per i lavoratori del settore oreficeria in forza al 31 dicembre 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle condizioni di miglior favore.

Art. 82

(Reclami sulla retribuzione)

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

2. I reclami relativi agli errori di computo saranno presi in considerazione solo se presentati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento. Nel caso in cui l'errore sia accertato, l'azienda provvederà al pagamento della relativa differenza.

3. Le modalità con cui opera il sistema della bilateralità e i versamenti di competenza delle aziende, sono contenute nell'"Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" del 28 maggio 2014 così come recepito nel presente contratto.

Titolo X

TUTELE

Art. 83

(Infortuni sul lavoro e malattie professionali)

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

2. L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possa essere valutata l'obbligatorietà di procedere con le denunce di legge.

3. Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dai successivi articoli 84 e ss.

4. Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

5. 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, se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto ai soli commi 2 e 3 del trattamento economico previsto dall'articolo 86, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

6. La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore. Per eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale

trattamento assicurativo. Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti. Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

7. 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.

8. Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) del comma 4, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

9. L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

10. Per gli infortuni sul lavoro al lavoratore assente sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidati direttamente all'azienda. 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. 84

(Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro)

1. Il lavoratore deve comunicare lo stato di malattia all'azienda, con mezzi idonei, entro 60 minuti calcolati a decorrere dall'orario di inizio della prestazione lavorativa non offerta e comunicare entro il primo giorno di assenza il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

2. In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e, in particolare, nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (es. impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati da strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e ad inviarla all'azienda entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'obbligo di comunicazione di cui al comma 1.

3. L'eventuale prosecuzione della malattia deve essere comunicata all'azienda nella giornata di lavoro precedente il previsto rientro.

4. In mancanza delle comunicazioni previste nei precedenti commi, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

5. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni comprese le domeniche o festivi. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'Azienda sanitaria locale e nell'osservanza dell'[articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#). Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente articolo.

6. Restano salve diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

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

8. In caso di mancata reperibilità il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'Azienda sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

9. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo, non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al domicilio comunicato perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

10. Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità. La mancata presentazione di cui al comma 8

comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti.

11. Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui ai commi 9 e 10, decorsi due anni dalla loro applicazione.

12. Ai soli effetti di quanto previsto ai commi 5, 6, 7, 8 e 9, per assenze oltre 60 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

Art. 85

(Conservazione del posto)

1. 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 comporta breve, di:

- a) 180 giorni, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 270 giorni, per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 365 giorni, per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

3. Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non del prosieguo della stessa.

4. Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un altro periodo, oltre a quelli previsti al comma 1 del presente articolo, pari alla metà degli stessi periodi.

5. Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 270 giorni;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti: 410 giorni;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi 12 + 6 = 547 giorni.

6. Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

7. Il suddetto periodo di comporta prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporta breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

8. Resta salvo quanto previsto dalla [legge 6 agosto 1975, n. 419](#), per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

9. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al successivo articolo.

10. La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui comma 6 dell'articolo 61, 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.

11. 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.

12. 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.

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

14. Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa,

periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

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

16. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 .

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

18. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

20. Su richiesta del lavoratore, l'impresa, per una volta nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

21. I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 86

(Trattamento economico)

1. Le aziende corrisponderanno al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe globalmente percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

2. A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui al comma 5 del precedente articolo 85 il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4,5 mesi e metà retribuzione globale per i 9 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e metà retribuzione globale per i 12 mesi successivi.

3. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui all'articolo 85 e dei relativi trattamenti economici di cui al presente articolo, si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

4. Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo periodo della dichiarazione a verbale sottostante, effettuati presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

5. Ai soli fini dei precedenti commi, il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto.

6. Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e, quindi, retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui alle lettere a) e b) unitariamente considerati.

7. Ove concordati saranno erogati proporzionali acconti.

8. Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

9. Tale trattamento non è cumulabile con eventuali analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

10. La corresponsione della integrazione da parte dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'ente mutualistico.

11. Salvo quanto previsto al comma 14 dell'articolo 85, l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia, ecc.).

12. Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad essa afferente, non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verifichino a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

13. Resta salvo quanto previsto dalla [legge 6 agosto 1975, n. 419](#) per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

Assenteismo

Le parti condividono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa per il trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

A tal fine, per prevenire situazioni di elevato assenteismo collegate ad eventi giustificati come malattia, le parti concordano di applicare la seguente regolamentazione.

Il trattamento di miglior favore rispetto alla legge previsto dal presente contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di ogni evento di malattia) trova applicazione soltanto in tre eventi di malattia nell'anno solare per ciascun dipendente; a partire dal quarto evento di malattia per anno solare il trattamento di miglior favore non verrà erogato con le seguenti specifiche:

- 4° evento di malattia: non si provvederà al pagamento del primo dei tre giorni;
- 5° evento di malattia: non si provvederà al pagamento dei primi due dei tre giorni;
- dal 6° evento di malattia: non si applica il trattamento di miglior favore, per cui i primi tre giorni di malattia non saranno pagati.

Note a verbale

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, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'Assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli appartenenti alle categorie giuridiche di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 17 del presente c.c.n.l.

Art. 87

(Congedo per matrimonio)

1. 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.

2. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

4. 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.

5. Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

6. Il congedo matrimoniale è, altresì, dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli appartenenti alle categorie giuridiche di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 17 del presente c.c.n.l.

Art. 88

(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

1. La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'[articolo 5-bis della legge n. 119/2013](#), ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.

3. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui al presente c.c.n.l.

5. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'[articolo 1, commi 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

6. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

7. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.

8. In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:

- il numero di mesi di congedo spettante;
- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

8. In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

9. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

10. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.

11. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Art. 89

(Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

1. In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

2. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi - ovvero quattro mesi - ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

3. 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.

4. Fatto salvo quanto eventualmente previsto dalle prestazioni erogate dalla bilateralità, 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.

5. Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui agli articoli 84, 85 e 86 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 90

(Congedo di maternità e paternità)

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

2. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento

3. Ai sensi dell'[articolo 20 del D.Lgs. n. 151/2001](#), e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

4. In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo n. 151/2001 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DTL su richiesta della lavoratrice.

5. Il diritto di cui alle lettere c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'[articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001](#), in caso di:

- morte o grave infermità della madre;

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

6. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

7. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al comma 1, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'articolo 100.

8. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

9. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'[articolo 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'[articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

10. Per i soli periodi indicati nei commi 1 e 2 del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

11. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre)

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'[articolo 4, comma 24, lettera a\), della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio, secondo quanto stabilito dalla medesima legge e successive modificazioni ed integrazioni.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'[articolo 22, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001](#).

Art. 91

(Congedi parentali)

1. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

2. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

3. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 2, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

4. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'[articolo 32](#) e dell'[articolo 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

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

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

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

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

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli [articoli 36 e 37 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

6. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

7. Ai sensi dell'[articolo 34 del T.U. \(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151\)](#), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori e fino all'ottavo anno di vita del figlio è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

8. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

9. La disciplina dei congedi parentali trova applicazione anche nei casi di adozione e di affidamento, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

10. La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'[articolo 4, comma 24, lettera b\) della legge n. 92/2012](#).

11. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

12. La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal [D.l. del 22 dicembre 2012](#) comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Art. 92

(Permessi per assistenza al bambino)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
2. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
3. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c), del comma precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.
4. I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
5. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
6. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'[articolo 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903](#).
7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'[articolo 48 del D.Lgs. n. 151/2001](#) e al trattamento di fine rapporto.
9. Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore.

Art. 93

(Congedo parentale ad ore)

1. Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 91 del presente c.c.n.l., possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:
 - a) la lavoratrice e il lavoratore che intendono avvalersi del congedo a ore, devono comunicare al datore di lavoro la loro intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:
 - il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intendono utilizzare;
 - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
 - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.
 - b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.
2. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori ([articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#)) e i permessi fruiti in modalità oraria dalla lavoratrice e dal lavoratore a beneficio di se stessi (articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).
3. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.
4. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal [T.U. maternità/paternità](#).
5. Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 173.

6. Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo alla lavoratrice e al lavoratore interessati.

7. Qualora, per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, malattia del bambino e di conseguenza una diversa programmazione delle modalità di utilizzo dei congedi parentali, ricorso agli ammortizzatori sociali, ecc.), l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

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.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le disposizioni definite con il presente accordo hanno carattere sperimentale. Si impegnano pertanto a recepire, anche tramite l'Ente bilaterale E.BI.TE.N., eventuali chiarimenti e disposizioni relative a quanto normato dal presente contratto da parte degli Organi competenti.

Art. 94

(Servizio militare e volontariato civile)

1. In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

2. Al lavoratore ripresentatosi nei termini di 30 giorni dopo il compimento del servizio militare di leva sarà riconosciuto - agli effetti della anzianità - il periodo trascorso sotto le armi.

3. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

4. I lavoratori cui sia attribuita la qualifica di volontario in servizio civile, che beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo le norme di legge previste per la chiamata alle armi per il servizio di leva.

5. Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni i quali, in possesso dei requisiti previsti e prescindendo dai fini di lucro, assumono un impegno di lavoro nei Paesi in via di sviluppo della durata di almeno 2 anni, per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione internazionale.

6. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive delle aziende ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'articolo 6 della legge n. 226/1991 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

7. Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale.

8. Tali aspettative non potranno comunque essere superiori a sei mesi.

Art. 95

(Diritto allo studio ed alla formazione professionale)

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

2. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il 2 per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; dovrà essere, comunque, garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) Diritto allo studio

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

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

5. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, "pro-capite" nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

6. Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo articolo 97.

B) Formazione professionale

7. Hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al comma 1, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private, tra quelle accreditate dalla regione o da altri Enti riconosciuti ai sensi della normativa vigente. Le stesse delibereranno e proporranno agli enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti, unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle OO.SS. stipulanti sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

8. Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà, altresì, accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nella banca ore di cui all'articolo 56.

9. A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al comma 1, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale e/o territoriale qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

10. In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nella banca ore di cui all'articolo 56.

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

12. Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 2, il datore di lavoro e la Rappresentanza sindacale accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di studio di cui alla lettera A) e alle altre ipotesi individuate dalle OO.SS. stipulanti o dalla Commissione paritetica di cui al precedente articolo 15.

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

14. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame comune tra il datore di lavoro e le Rappresentanze sindacali.

15. 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 paritetica di cui al precedente articolo 15.

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

17. 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. Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'[articolo 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e s.m.i.

Dichiarazione a verbale

Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), potranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

Art. 96

(Patto formativo)

1. Le parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico-organizzativi e produttivi delle imprese.

2. Convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

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

4. In ogni caso, qualora un lavoratore abbia fruito, nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro, di un intervento formativo, il cui onere sia stato sostenuto interamente dall'impresa, il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui all'articolo 111.

5. Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'articolo 95 il presente articolo non troverà applicazione.

Nota a verbale

Le parti convengono di effettuare un monitoraggio sull'utilizzo di tale norma, anche al fine di una rinegoziazione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 97

(Lavoratori studenti)

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

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

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

4. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'articolo 95, salvo quanto previsto dal punto B) del medesimo articolo.

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

6. Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'articolo 98, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

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

Art. 98

(Congedi per la formazione)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'[articolo 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.

2. 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.

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

4. 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.

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

Art. 99

(Permessi per eventi e cause particolari)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'[articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e s.m.i. e degli [articoli 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.

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

3. 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.

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

5. 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.

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'[articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), e successive modificazioni.

Art. 100

(Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari)

1. 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.

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

3. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. Il datore di lavoro 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.

4. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'[articolo 4, comma 2, della legge n. 53/2000](#) e s.m.i. e dagli [articoli 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'[articolo 433 cod. civ.](#) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

6. 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 dovrà documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

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

8. 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.

9. 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, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

11. 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.

12. Il congedo di cui al presente articolo può essere, altresì, richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'[articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#) e s.m.i., 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.

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

14. 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.

15. 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. 101

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

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

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

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

4. Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche verranno fornite dalla Commissione paritetica di cui all'articolo 15.

5. Vengono fatti salvi accordi territoriali in materia.

6. 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](#) e s.m.i., [accordo Stato-regioni e province autonome del 18 settembre 2008](#)), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende 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.

7. 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'[articolo 122 del citato Testo unico](#).

8. 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.

9. 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.

10. Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano domanda per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa - compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive - non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

11. 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.

12. Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Nota a verbale

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

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

Titolo XI

SALUTE E SICUREZZA

Art. 102

(Ambiente di lavoro)

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

2. Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, anche territoriali, 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.

3. Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

4. In particolare:

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

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

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

5. 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 od 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.

6. I lavoratori in particolare devono:

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

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

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

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

7. I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;

- in assenza di elezione, richiedere la designazione del Rappresentante per la Sicurezza territoriale;

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

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

8. 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, in caso di trasferimento dell'unità produttiva, in caso di modifiche normative;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal [D.Lgs. n. 196/2003](#). Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

9. Il documento di valutazione dei rischi sarà consultabile presso l'unità produttiva, su richiesta scritta, in ottemperanza alle disposizioni di legge. Il R.L.S. o R.L.S.T. I R.L.S. o R.L.S.T. 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.

10. E', inoltre, istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni.

11. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'"Accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e S.M.I." del 18 novembre 2015 in applicazione dell'[articolo 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e s.m.i.

12. 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 previste dalle discipline vigenti e dagli [accordi interconfederali del 28 febbraio 2012](#) e del [18 novembre 2015](#).

13. 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'[articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#) e s.m.i., che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Qualora le parti siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti, il datore di lavoro individuerà le strutture a cui affidare le attività di analisi e verifica, informando della scelta il Rappresentante per la sicurezza. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

14. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'"Accordo interconfederale in materia di salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i." del 18 novembre 2015, nonché dalle intese vigenti in materia.

15. Per quanto concerne la designazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale si deve fare riferimento agli accordi interconfederali di cui alla premessa del presente c.c.n.l.

16. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Art. 103

(Indumenti di lavoro)

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

2. 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 XII

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 104

(Doveri delle parti)

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

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

- osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;

- osservare l'orario di lavoro;

- dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;

- astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;

- non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;

- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;

- osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;

- comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;

- astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;

- mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

- non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

3. L'azienda impronterà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

4. Saranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

5. L'azienda avrà obbligo di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci in riferimento alle persone alle quali, oltre al diretto superiore, è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

6. L'azienda, inoltre, si impegna a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

7. L'azienda deve adottare le misure che, secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda è obbligata a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione in riferimento alla prevenzione degli infortuni.

Art. 105

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

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

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

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

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

5. Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del diretto superiore; l'azienda potrà rivalersi dei danni subiti in merito a qualsiasi variazione posta in essere arbitrariamente dal dipendente.

6. La valutazione dell'eventuale danno deve essere obiettiva e l'ammontare del danno dovrà essere contestato per iscritto al lavoratore.

7. L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 15% della retribuzione stessa.

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

Art. 106

(Visite di inventario e controllo)

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

2. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'[articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 107

(Impianti audiovisivi - Settore oreficeria)

1. Le parti stipulanti, dandosi atto delle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano le aziende di cui alla lettera H) dell'articolo 4 (settore oreficeria) del presente contratto, riconoscono la necessità di consentire, con riferimento a quanto previsto dal comma 2 dell'[articolo 4 della legge n. 300/1970](#), l'installazione fissa di impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza all'interno dei locali delle aziende stesse.

2. Sarà in ogni caso assicurata alle aziende, informandone le rappresentanze sindacali, al di fuori delle procedure di cui alla norma sopra citata, ed esclusivamente per finalità di tutela del patrimonio aziendale, la facoltà di installare impianti audiovisivi o apparecchiature di sicurezza su casaforti o locali nei quali non si svolge attività lavorativa.

Art. 108

(Divieti)

1. 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.

2. Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dall'articolo 112.

Art. 109

(Reclami e controversie)

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

2. Fatta salva la procedura prevista per la composizione delle controversie di cui al precedente articolo 16, le controversie collettive inerenti l'applicazione del presente contratto, potranno essere esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Confederazione SISTEMA IMPRESA. In caso di mancato accordo, dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e da SISTEMA IMPRESA a livello nazionale.

Art. 110

(Provvedimenti disciplinari)

1. Le inosservanze del lavoratore ai propri doveri (ad esempio quelli di cui all'articolo 104) possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di cinque ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni lavorativi;

e) licenziamento.

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

A) *Rimprovero verbale*

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

B) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nella successive lettere.

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

C) Multa

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della retribuzione globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono nei casi previsti dalle successive lettere d) ed e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanze analoghe a quelle sopra descritte.

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

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 7 giorni.

D) Sospensione

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3 della lettera e);
- 6) esecuzione, entro l'azienda, di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;
- 8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- 9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla lettera successiva.

E) Licenziamento

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

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implichino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;

- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

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

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

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

5. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale.

6. L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre, dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

7. Trascorsi i periodi previsti ai precedenti commi 4 e 6 con riguardo alla procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intendono accolte.

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

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

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

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 111

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

1. 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.

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

Anni di servizio	9 ^a , 8 ^a e 7 ^a categoria	6 ^a , 5 ^a e 4 ^a categoria	3 ^a e 2 ^a categoria	1 ^a categoria
Fino a 5 anni	1 mese e 15 gg	1 mese	7 gg	7 gg
Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi e 15 gg	1 mese e 15 gg	15 gg	10 gg
Oltre 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese	15 gg

3. 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. Le dimissioni del lavoratore avvengono secondo le procedure e modalità previste dalla legge.

4. In particolare, le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal [D.Lgs. n. 151/2015](#), devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

5. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

a) inviare il nuovo modulo automaticamente tramite il sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del lavoro.

6. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al precedente comma 3 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

7. 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	9 ^a , 8 ^a e 7 ^a categoria	6 ^a , 5 ^a e 4 ^a categoria	3 ^a e 2 ^a categoria	1 ^a categoria
Fino a 5 anni	1, 5 mensilità	1 mensilità	0,24 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 e fino a 10 anni	2,5 mensilità	1,5 mensilità	0,5 mensilità	0,33 mensilità
Oltre 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	1 mensilità	0,5 mensilità

8. Le parti potranno concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

9. Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

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

Art. 112

(Vendita di libri e riviste)

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

2. Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai Rappresentanti sindacali sotto la loro esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno fuori dell'orario di lavoro, nel locale delle Rappresentanze sindacali, nei giorni preventivamente concordati con la direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

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

Titolo XIII

BILATERALITA' E WELFARE CONTRATTUALE

Art. 113

(Gli strumenti ed i servizi della bilateralità)

1. Le parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi ai lavoratori e alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali come previsto dall'[accordo interconfederale del 28 maggio 2014](#).

2. Formazione permanente e continua

La formazione permanente e continua, come disciplinato dall'Accordo Interconfederale in materia sottoscritto da SISTEMA IMPRESA (già SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA) e

CONFESAL in data 12 gennaio 2008, a cui si rimanda, rappresenta un valore per le imprese e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro.

Lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa è rappresentato dal Fondo interprofessionale FORMAZIENDA a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario. L'adesione si esprime utilizzando una delle denunce contributive mensili, ovvero selezionando nell'UNIEMENS aggregato il codice FORM nell'apposita sezione destinata ai Fondi interprofessionali e seguito dal numero dei dipendenti e dei dirigenti.

3. Le parti, in attuazione dell'accordo interconfederale del 28 maggio 2014, richiamato al comma 1, individuano l'E.BI.TE.N. quale Ente di riferimento per gli interventi in materia di sostegno al reddito, osservatorio e assistenza contrattuale, conciliazione, welfare integrativo e salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

4. Adesione all'ente bilaterale E.BI.TE.N.

Ai sensi dell'[articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30](#), le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali di SISTEMA IMPRESA laddove sottoscritti.

Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore che, pertanto, matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione agli enti bilaterali previsti dal presente contratto collettivo o da altri.

Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente c.c.n.l., le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità, per compensare i mancati servizi della bilateralità.

Art. 114

(Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua - FORMAZIENDA)

1. Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei lavoratori FORMAZIENDA.

Art. 115

(Ente bilaterale nazionale del terziario - E.BI.TE.N.)

1. Le parti convengono che l'Organismo bilaterale di riferimento è l'E.BI.TE.N. ai sensi di quanto disposto dall'[articolo 2, comma 1, lettera h\), del D.Lgs. n. 276/2003](#) e dall'[articolo 2, comma 1, lettera ee\), del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i. così come recepiti nell'["Accordo interconfederale nazionale per la costituzione di un Organismo bilaterale" siglato il 19 novembre 2009](#) per cui si rimanda alle premesse. Si richiama, inoltre, l'["accordo interconfederale del 28 maggio 2014"](#) anch'esso già menzionato in premessa.

2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N., in relazione al presente c.c.n.l., ivi compresa quella avente ad oggetto l'assistenza contrattuale, è fissato un versamento nella misura complessiva dell'1% della retribuzione lorda di cui lo 0,80% a carico dell'Azienda e lo 0,20% a carico dei dipendenti da versare mensilmente tramite Modello di pagamento unificato F24 riportando la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".

3. In aggiunta a tutto quanto summenzionato le parti sociali affidano all'E.BI.TE.N. i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:

a) svolgere le attività di certificazione dei contratti e di conciliazione in materia di diritto del lavoro, come da funzionamento dei servizi dell'Ente;

b) designare il nominativo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - R.L.S.T. ex D.Lgs. n. 81/2008 e s. m.i. che svolgerà le proprie funzioni presso l'azienda/unità produttiva aderente all'E.BI.TE.N. e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'["Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale \(R.L.S.T.\) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo \(ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008\)" siglato il 28 febbraio 2012](#) e dall'["Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale \(R.L.S.T.\) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo \(ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008\) del 28 febbraio 2012"](#) siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente c.c.n.l.;

c) svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro ex [articoli 10 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#) e s.m.i., come da funzionamento dei servizi dell'Ente.

Art. 116

(Previdenza complementare)

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative dei lavoratori impiegati nelle imprese le parti si impegnano ad affrontare, nel corso di validità del presente c.c.n.l., la problematica nel suo complesso.

2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione ad un fondo già esistente.

3. Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, con importi e criteri successivamente previsti dalle parti.

Art. 117

(Sanità integrativa)

1. La Sanità integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nelle imprese.

2. Le parti, pertanto, si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale promosso da SISTEMA IMPRESA e da CONFISAL o, in alternativa, sull'adesione a fondi già esistenti.

Art. 118

(Decorrenze ed elementi retributivi)

1. L'indennità di funzione ammonta ad € 69,72 lordi mensili per i quadri di livello A e ad € 49,06 lordi mensili per i quadri di livello B. Per i quadri di livello B inquadrati nella lettera H) dell'articolo 4 (settore oreficeria) verrà riconosciuta un'indennità di funzione ammontante ad € 32,75. L'indennità rimane invariata per i quadri di livello A.

Tabella dei minimi contrattuali dal 1° luglio 2016

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	di Elemento retributivo	Superminimo collettivo	Totale
9° Q	€ 2.492,75	€ 69,72	€ 59,39	-	€ 2.621,86
9°	€ 2.492,75	-	€ 59,39	-	€ 2.552,14
8° Q	€ 2.241,48	€ 49,06	€ 59,39	-	€ 2.349,93
8°	€ 2.241,48	-	€ 59,39	-	€ 2.300,87
7°	€ 2.061,16	-	-	-	€ 2.061,16
6°	€ 1.921,23	-	-	-	€ 1.921,23
5°	€ 1.791,89	-	-	-	€ 1.791,89
4°	€ 1.672,79	-	-	-	€ 1.672,79
3°	€ 1.603,29	-	-	-	€ 1.603,29
2°	€ 1.445,00	-	-	-	€ 1.445,00
1°	€ 1.308,43	-	-	€ 5,16	€ 1.313,59

Tabella dei minimi contrattuali Settore Oreficeria dal 1° luglio 2016

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	di Elemento retributivo	Superminimo collettivo	Totale
9° Q	€ 2.492,75	€ 69,72	€ 59,39	-	€ 2.621,86
9°	€ 2.492,75	-	€ 59,39	-	€ 2.552,14
8° Q	€ 2.241,48	€ 32,75	€ 59,39	-	€ 2.333,62
8°	€ 2.241,48	-	€ 59,39	-	€ 2.300,87

7°	€ 2.061,16	-	-	-	€ 2.061,16
6°	€ 1.921,23	-	-	-	€ 1.921,23
5°	€ 1.791,89	-	-	-	€ 1.791,89
4°	€ 1.672,79	-	-	-	€ 1.672,79
3°	€ 1.603,29	-	-	-	€ 1.603,29
2°	€ 1.445,00	-	-	-	€ 1.445,00
1°	€ 1.308,43	-	-	€ 5,16	€ 1.313,59

N.B.: I minimi riportati in tabella sono comprensivi dell'E.d.r. di € 10,33.

Titolo XIV

NORME FINALI E GENERALI

Art. 119

(Clausola di salvaguardia)

1. Gli eventuali accordi interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell'arco di vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente c.c.n.l., saranno recepiti nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa e retributiva saranno definite tra le parti, con incontri annuali da tenersi nel mese di giugno.

Art. 120

(Allineamento contrattuale)

1. In caso di prima applicazione del presente c.c.n.l., per i lavoratori precedentemente assunti con altri cc.cc.nn.l., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti:

a) Inquadramento contrattuale:

- il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'impresa, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale previste dal presente c.c.n.l.;

- quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

b) Inquadramento retributivo:

- rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di c.c.n.l. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto;

- pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante al lavoratore all'atto del passaggio di c.c.n.l. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative;

- alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati sul sito dell'E.BI.TE.N. www.ebiten.it.

c) Inquadramento normativo:

- eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi, r.o.l., potranno essere riconosciute "ad personam" e non saranno assorbibili;

- in alternativa, con accordo sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate con apposita voce retributiva non assorbibile.