

SINTESI APPLICATIVA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE E DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

SISTEMA IMPRESA - Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - FISMIC CONFISAL – CONFISAL - Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori

Decorrenza: 14 giugno 2016 - Scadenza: 30 Giugno 2020

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

Assunzione

Classificazione del personale*

QUADRI LIVELLO B

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

- 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

- 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.

SETTIMA 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.

SESTA 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 oreficeria 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.

QUINTA 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 vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

QUARTA 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.

TERZA 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.

SECONDA 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.

PRIMA 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.

Laureati e diplomati

Gli impiegati laureati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati in 5^a categoria, sempreché svolgano attività inerenti al loro titolo di studio. Gli impiegati diplomati da scuole medie superiori, in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella 4^a categoria, purché svolgano attività inerenti.

Passaggio alla categoria superiore

Ai fini del passaggio sono previsti i seguenti periodi massimi di permanenza nella prima e seconda categoria.

<i>Categorie</i>	<i>Condizioni o requisiti</i>	<i>Permanenza/mesi</i>
1 ^a	Addetti alla produzione	4
	Non addetti alla produzione	18
2 ^a	Lavoratori provenienti da scuole professionali	3
	Lavoratori provenienti da corsi professionali specifici:	
	- almeno biennali	9
	- di durata inferiore	18
	Lavoratori connessi al ciclo produttivo:	
	- inseriti in figure professionali articolate	20
	- collegati con esigenze di carattere organizzativo e con specifica preparazione	36
- addetti alle linee a catena	36	

	Impiegati	18
--	-----------	----

Nota alla tabella

- Lavoratori connessi al ciclo continuo: l'idoneità al passaggio verrà accertata mediante sperimentazione di almeno un mese nello svolgimento di compiti di livello superiore.

Periodo di prova*

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

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

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.

Non può essere previsto il periodo di prova nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda le medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento. Nel caso di periodi più brevi, la durata della prova è proporzionalmente ridotta.

Anzianità di servizio

Per espressa previsione contrattuale, le sospensioni del lavoro per riduzione o interruzione di attività, i permessi e le assenze per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto, non interrompono l'anzianità di servizio utile a tutti gli effetti.

Mansioni

Demansionamento e Assegnazione a mansioni superiori / Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni*

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni 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.

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.

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 7ª, 8ª e 9ª categoria professionale.

Diritti sindacali

Rappresentanze in azienda*

Si fa riferimento a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n° 300 articoli 31 e 32 e al Testo unico sulla rappresentanza sottoscritto tra **Sistema Impresa e Confsal in data 25 maggio 2016**.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

Ai componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali e ai componenti degli organismi sindacali unitari sono concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente.

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

Il c.c.n.l. prevede inoltre permessi non retribuiti per attività formative sindacali.

Per consentire la partecipazione degli iscritti ai sindacati all'attività formativa del sindacato stesso sono concessi permessi non retribuiti - sempreché non ostino impedimenti di ordine organizzativo e/o tecnico-aziendali - da richiedere con preavviso di almeno:

- 15 giorni, per permesso di durata non superiore a 3 giornate;
- 30 giorni, in caso di permesso superiore a 3 giornate e fino ad un massimo di un mese;

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

Assemblee*

Il diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro - con corresponsione della normale retribuzione - è riconosciuto entro il limite massimo di 10 ore complessive nell'anno solare. Le assemblee - che devono essere convocate con preavviso di **72 ore** - hanno luogo di norma al termine della giornata lavorativa o del turno, per i turnisti.

Analogo diritto spetta anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti con un limite massimo di 8 ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute - di norma - fuori dalle unità produttive medesime.

Deleghe sindacali

Il contributo sindacale è versato, mediante il sistema della trattenuta sulla retribuzione previo rilascio di deleghe individuali revocabili firmate dagli interessati, nella misura dell'1% del minimo tabellare in vigore nel mese di febbraio (per 13 mensilità).

Strumenti informatici*

Nelle unità produttive con oltre **250** addetti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U., un personal computer con accesso ad Internet da utilizzare, secondo modalità definite in sede aziendale, per motivi strettamente connessi con l'attività sindacale.

Quota associativa straordinaria*

Nessuna quota associativa straordinaria prevista per la stipula del contratto.

Ambiente di lavoro e sicurezza

Adempimenti aziendali

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 registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente, conformemente al modello approvato con decreto ministeriale, gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore, 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 ex D.Lgs. n. 196/2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni.

Partecipazione dei lavoratori*

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.81/08 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.

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 28/02/2012 e del 18/11/2015.

Retribuzione

Quota oraria e giornaliera

Il divisore per ottenere la quota oraria è 173.

Minimi tabellari*

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Settore metalmeccanico

Tabella dei minimi contrattuali dal 01/07/2016

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità funzione	di Elemento retributivo	Superminimo collettivo	Totale
9Q	€ 2.492,75	€ 69,72	€ 59,39	--	€ 2.621,86
9	€ 2.492,75	--	€ 59,39	--	€ 2.552,14
8Q	€ 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

* I minimi riportati in tabella sono comprensivi dell'E.d.R. di € 10,33.

Settore Oreficeria

Tabella dei minimi contrattuali Settore Oreficeria dal 01/07/2016

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità funzione	di Elemento retributivo	Superminimo collettivo	Totale
9Q	€ 2.492,75	€ 69,72	€ 59,39	--	€ 2.621,86
9	€ 2.492,75	--	€ 59,39	--	€ 2.552,14
8Q	€ 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	Elemento
2	€ 1.445,00	--	--	--	€ 1.445,00	
1	€ 1.308,43	--	--	€ 5,16	€ 1.313,59	

perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, 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. (es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione) viene erogato con la retribuzione del mese di giugno, un importo annuo a titolo perequativo pari ad € 485, onnicomprensivo e non incidente sul t.f.r., ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive inferiori.

Fermi restando i criteri di maturazione dell'elemento perequativo, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al mese di giugno, il suddetto importo viene erogato all'atto della liquidazione delle competenze.

Contrattualizzazione delle prestazioni di bilateralità/EBITEN*

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. 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.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'E.BI.TE.N., in relazione al presente CCNL, 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".

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 - RLST ex D.lgs. n. 81/08 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 (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art.48 D.lgs.81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente CCNL;
- 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. 81/08 e s.m.i., come da funzionamento dei servizi dell'Ente.

Cottimo

Le tariffe di cottimo devono garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di retribuzione.

<i>Categorie</i>	<i>%</i>
6 ^a e 5 ^a	1,2
4 ^a e 3 ^a	1,1
2 ^a e 1 ^a	1

Nel settore oreficeria, le percentuali di cui sopra sono pari al 1,3% e al 1,5%, rispettivamente, per le categorie da 1 a 3 e per le categorie 4 e 5.

Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, presso la stessa azienda o gruppo aziendale, 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:

<i>Categorie</i>	<i>Importi in euro</i>
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

Il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Elementi retributivi ultramensili

Tredicesima Mensilità

E' prevista la corresponsione di una tredicesima mensilità in occasione della vigilia di Natale, nella misura di una mensilità della retribuzione globale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero). Il periodo di prova è utile ai fini del calcolo dei predetti dodicesimi.

Premi legati alla produttività

E' previsto un "premio di risultato", da negoziare in sede aziendale, correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Indennità variabili

Indennità maneggio denaro

Spetta agli addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori, un'indennità commisurata al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Ai lavoratori che prestino la loro attività in alta montagna (oltre 1.500 m di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti, spetta un'indennità da concordarsi tra le parti sindacali.

Indennità per disagiata sede*

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno 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.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione viene corrisposta non oltre la fine del mese, salvo diverse prassi aziendali. Qualora l'azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 15 giorni decorrono a favore dei lavoratori gli interessi commisurati al tasso ufficiale di sconto aumentato di 5 punti percentuali.

Durata della prestazione

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata del lavoro normale è di 40 ore settimanali, che possono essere distribuite nei singoli giorni anche in modo non uniforme. La durata media dell'orario di lavoro può essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 12 mesi. Per gli impianti a ciclo continuo, la durata dell'orario normale può risultare da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore per settimana.

Turnisti: I lavoratori addetti a turni avvicendati hanno diritto per ciascun turno ad una pausa di mezz'ora retribuita, per la refezione.

Settore siderurgico: il lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione lavorativa per le 8 ore del turno successivo, ha facoltà di godere di un riposo compensativo (non retribuito) di pari durata nel giorno successivo. Qualora il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione di 4 ore, il relativo riposo compensativo può essere effettuato entro il mese successivo.

Addetti a mansioni discontinue : sono considerati addetti a mansioni discontinue i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione/trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

Il loro orario normale è di 40, 44 o 48 ore settimanali. Nel caso di assunti con orario di 48 ore settimanali, l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

Per coloro che effettuano un orario di 44 o 48 ore, le ore eccedenti la quarantesima sono compensate con quote orarie della retribuzione normale senza le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Servizio di reperibilità*

Il servizio di reperibilità è istituito per sopperire ad esigenze non prevedibili allo scopo di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti. Da tale servizio rimane escluso il personale direttivo.

I turni di reperibilità sono definiti secondo una normale programmazione plurimensile; in tale organizzazioni i lavoratori - che non possono rifiutarsi, salvo giustificati motivi - sono inseriti con preavviso scritto di **5** giorni, salvo eventuali sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni.

Le ore di reperibilità non sono considerate ai fini del computo dell'orario legale e contrattuale.

In caso di chiamata in servizio, il lavoratore è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in modo da raggiungere il luogo dell'intervento in un tempo congruo (di norma entro 30 minuti dalla chiamata, salvo diversa pattuizione aziendale) e a comunicare all'azienda il tempo ritenuto necessario per giungere sul luogo della chiamata.

La reperibilità può essere: oraria, giornaliera o settimanale; quest'ultima non può eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non deve coinvolgere più di 6 giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità viene riconosciuto al lavoratore interessato uno specifico compenso, con natura retributiva, diverso da quello dovuto per i casi di intervento (tra loro non cumulabili), non inferiore ai seguenti valori:

Livelli	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni festivi	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
Sup. al 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35
4 e 5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
1, 2 e 3	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05

L'importo orario di reperibilità viene determinato dividendo per 16 gli importi giornalieri della prima colonna della tabella soprastante. Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda.

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario per il raggiungimento del luogo dell'intervento e per il successivo rientro al lavoratore spetta un trattamento pari **al 70%** della normale retribuzione oraria lorda, senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuate, comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e vengono compensate con le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Le prestazioni effettuate durante la reperibilità sono retribuite come lavoro straordinario e conteggiate come tali solo se aggiuntive al normale orario contrattuale. Qualora non venga utilizzato un mezzo aziendale ed il lavoratore reperibile utilizzi mezzi pubblici di trasporto ovvero sia autorizzato all'utilizzo di un proprio mezzo, le spese di viaggio sono rimborsate sulla base di accordi e prassi aziendali in atto.

L'indennità di reperibilità e gli altri trattamenti dovuti in relazione all'effettuazione di tale servizio sono esclusi dalla base di computo del t.f.r. e non sono utili ai fini degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale.

Riduzione annua

L'orario di lavoro è ridotto di 72 ore annue, mediante la concessione di corrispondenti permessi annui retribuiti, cui si aggiungono anche i quattro gruppi di 8 ore attribuiti in sostituzione delle festività soppresse.

Per la fruizione, le aziende possono optare per uno dei seguenti regimi "predeterminati" di riduzione dell'orario di lavoro, che assorbono fino a concorrenza la riduzione annua di cui sopra:

- riduzione giornaliera da 10 a 15 minuti; da collocarsi - di norma - all'inizio o alla fine del turno;
- riduzione settimanale di 60 minuti; da collocarsi - di norma - alla fine della settimana;
- fruizione per gruppi di ore collettive pari a 56 annue (28 ore per semestre);
- altre forme di fruizione collettiva da individuare in sede aziendale.

Le ore residue verranno fruite individualmente e maturano per dodicesimi nell'anno solare (la frazione superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero).

I permessi non fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale - ancora da attivarsi - per un periodo di 24 mesi, al termine del quale l'eventuale residuo viene pagato con la retribuzione in atto alla scadenza.

Per le aree ed i settori di seguito elencati è prevista la concessione di ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti:

- addetti ai seguenti stabilimenti o aree di produzione e di manutenzione: lavorazioni di forgiatura, fucinatura e pressofusione; auto nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio (nelle aree del Sud anche per i turnisti); macchine agricole semoventi; fonderie di seconda fusione, metallurgia non ferrosa;
- lavoratori dei seguenti settori: elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica); elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione/trasformazione/distribuzione della energia elettrica; motori elettrici con altezza d'asse superiore ad un metro); aeronautica; telecomunicazioni (comprese installazioni di reti e di centrali); informatica.

Per gli addetti al settore siderurgico sono riconosciuti complessivamente 6 gruppi di 8 ore di permessi retribuiti, in ragion d'anno (o frazione d'anno), da fruire individualmente o secondo modalità da stabilire in sede aziendale.

Turnisti: I permessi che residuano dall'utilizzazione collettiva della riduzione annua mediante i regimi di orario "predeterminati", vengono fruiti individualmente, previa richiesta da avanzare con anticipo di 20 giorni e purchè le assenze contemporanee non superino il 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno (modalità particolari sono stabilite qualora non sia rispettato il termine di preavviso). I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito conto ore individuale - ancora da attivarsi - per un periodo di 24 mesi, al termine del quale l'eventuale residuo viene pagato con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per i lavoratori che prestano la loro attività su 15 o più turni settimanali (comprendenti il turno notturno e/o quelli di sabato o domenica) è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore, assorbito da eventuali riduzioni convenute a livello aziendale; per gli addetti al settore siderurgico detto permesso compete sotto forma di indennità sostitutiva computata sugli stessi elementi della gratifica natalizia, insieme alla quale viene corrisposta.

Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 2 ore giornaliere e di 10 settimanali (8 ore settimanali per gli addetti alla produzione) ed un limite complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Per i lavoratori delle attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il suddetto limite è fissato in 280 ore annue; per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, 260 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo).

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	20
festivo (oltre le 8 ore)	55
festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35
notturno:	
- prime 2 ore	50
- ore successive	50
notturno festivo (oltre le 8 ore)	75
notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55

Non sono considerate straordinarie le ore eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità fino ad un massimo di 45 ore.

Turnisti : per le prestazioni di lavoro straordinario sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro straordinario</i>	%
-----------------------------	---

diurno	20
festivo (oltre le 8 ore)	55
festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35
notturmo:	
- prime 2 ore	40
- ore successive	45
notturmo festivo (oltre le 8 ore)	65
notturmo festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	50

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo.

In ogni caso non è considerato notturno il lavoro svolto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione degli impianti.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro notturno</i>	%
fino alle ore 22	25
oltre le ore 22	35
festivo	60
festivo con riposo compensativo	35

Turnisti : per i turni notturni sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Lavoro notturno</i>	%
feriale	25
festivo	55
festivo con riposo compensativo	30

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria (1/173) della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti sulla quota oraria della percentuale media contrattuale di cottimo):

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
festivo	55
festivo con riposo compensativo	10

Flessibilità

Per esigenze collegate al maggior utilizzo degli impianti o all'andamento produttivo e di mercato, è prevista - anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori - una flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario di lavoro tale da comportare, in un arco temporale di 12 mesi, il superamento dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 45 ore per settimana, con una prestazione minima settimanale di 35 ore.

Può essere utilizzata la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale compreso tra 32 e 48 ore. In questo caso, qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 o superiore a 45 ore, è possibile effettuare un massimo di 72 ore all'anno solare oltre le 40 settimanali.

Le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale (40 ore) vengono compensate con una maggiorazione da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al:

- 15%, per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20%, per le ore prestate di sabato.

Banca ore

Nella banca ore confluiscono le ore di straordinario prestate nell'anno solare.

Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello di prestazione dello straordinario di volere il riposo compensativo, sarà pagato lo straordinario con le relative maggiorazioni, nel periodo di paga successivo al bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione dello straordinario.

I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno usufruirne secondo le modalità previste per il conto ore.

Per le ore di straordinario confluite nella banca ore viene corrisposta una maggiorazione pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario, da computarsi sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Ai lavoratori che dichiarano di volere il pagamento dello straordinario, l'erogazione avverrà secondo la normale prassi aziendale.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti secondo le modalità previste per la fruizione dei permessi annui retribuiti.

Al termine del periodo di accantonamento (24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione della prestazione), le eventuali ore ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

L'opzione dell'accantonamento riguarda il totale (non frazionabile) delle ore prestate nel mese. Tali ore sono disponibili dal mese successivo al loro accantonamento.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge sono considerati festivi le domeniche, il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove è ubicata la sede di lavoro e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale.

La retribuzione delle festività cadenti in giorni infrasettimanali è compresa nella normale retribuzione mensile.

Le festività cadenti di domenica vengono compensate con una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26), in aggiunta alla normale retribuzione (tale trattamento spetta anche a coloro che lavorano di domenica fruendo di riposo compensativo in altro giorno).

Agli operai viene corrisposto un importo pari a:

- un'ora e 20 minuti di retribuzione, in occasione di ciascuna festività infrasettimanale.
- un'ora e 20 minuti di retribuzione, con la retribuzione del mese di gennaio, qualora la festività dell'Epifania cada di sabato o di domenica. Eventuali diverse modalità in atto aziendali per la determinazione del compenso per festività assorbono, in tutto o in parte, tale erogazione.

Il trattamento retributivo per le festività per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, maternità, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite dal combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono attribuiti 4 gruppi di 8 ore di permessi annui retribuiti.

Per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Nel settore siderurgico i lavoratori turnisti hanno diritto ad una giornata di riposo retribuito per ogni festività lavorata oltre la settimana nell'arco dell'anno.

Ferie

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, durante il quale decorre la retribuzione globale di fatto:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Periodo</i>
fino al 10°	4 settimane
dall'11° al 18°	4 settimane e 1 giorno
oltre il 18°	5 settimane

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

Il periodo di ferie è frazionato per dodicesimi per il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni).

Qualora, per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto occasionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ferie, verrà concordato il rinvio nel corso dell'anno.

Nel calcolo della retribuzione delle ferie, per i lavoratori a cottimo si tiene conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie; per i concottimisti, invece, si tiene conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate in analoghi periodi di paga.

Per le festività cadenti nel corso del periodo feriale, si fa luogo ad un corrispondente prolungamento dello stesso.

Addetti a mansioni discontinue : le ferie sono compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Luogo della prestazione

Trasferta*

Le misure giornaliere dell'indennità di trasferta risultano dal prospetto che segue:

<i>Tipologia</i>	<i>Dal 14.03.2016</i>
trasferta intera	42,80
quota pasto meridiano o serale	11,72
quota pernottamento	19,36

L'indennità di trasferta può essere sostituita - anche parzialmente - con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per la missione e con il rimborso delle spese di vitto e alloggio affrontate.

Sia il rimborso spese che l'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

In particolare l'indennità è dovuta:

- per il pasto meridiano, quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore a 20 Km dalla sede normale di lavoro, ovvero quando lo stesso, durante una pausa non retribuita, non possa rientrare - usando i normali mezzi di trasporto (o quelli messi a disposizione dell'azienda) - nella sede di lavoro per la consumazione dei pasti. L'indennità peraltro non sarà erogata qualora il lavoratore possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento nel quale è stato comandato a prestare servizio senza dover sopportare una spesa maggiore di quella che avrebbe dovuto sostenere presso la sede di origine;

- per il pasto serale, qualora il lavoratore non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 21 o le successive ore alle quali sarebbe rientrato muovendo dalla sede di origine;

- per il pernottamento, qualora il lavoratore, per ragioni di servizio, non possa rientrare nella propria abitazione, usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, entro le ore 22.

L'indennità giornaliera è dovuta anche per i giorni festivi e per il 6° giorno in caso di orario settimanale su 5 giorni nonché per i giorni di sospensione del lavoro per cause indipendenti dal lavoratore.

Il lavoratore retribuito a cottimo, qualora in trasferta operi ad economia, avrà diritto ad una maggiorazione della paga in misura pari alla media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

Per le ore di viaggio eccedenti il normale orario di lavoro è corrisposto ai lavoratori, con l'esclusione del personale direttivo, un compenso pari al **70%** della normale retribuzione (che viene invece integralmente corrisposta per il tempo di viaggio coincidente con l'orario normale di lavoro in atto nel cantiere di origine), escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Malattia o infortunio

In caso di malattia o infortunio il trattamento di trasferta è dovuto per un massimo di 10 giorni. In caso di ricovero in ospedale durante la trasferta, il trattamento durante la degenza è pari alla sola indennità per il pernottamento, per un massimo di 15 giorni.

Permessi*

Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta possono essere concessi permessi non retribuiti. Per le trasferte di durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il rimborso spese per i mezzi di trasporto ed una o due quote per il pasto, 3 giorni di permesso, di cui **nessuno retribuito**.

Trasferimento*

Il trasferimento va comunicato con almeno 20 giorni di anticipo.

I lavoratori di età superiore a **55 anni (50 se donne)** possono essere trasferiti solo in casi eccezionali.

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 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.

Nel caso di più malattie, il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comports 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.

L'azienda, su richiesta del lavoratore e per una sola volta nell'anno solare, fornisce - entro 20 giorni dalla richiesta - le informazioni relative al cumulo delle eventuali assenze per malattia.

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto) della durata di 4 mesi. Tale aspettativa può essere fruita anche in maniera frazionata, in relazione ai singoli eventi terapeutici necessari - dai lavoratori colpiti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità della prestazione lavorativa, pur non facendo venir meno la capacità lavorativa.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino al raggiungimento del normale trattamento complessivo netto che avrebbero globalmente percepito se avessero lavorato, secondo le seguenti percentuali della retribuzione globale:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino al 3 ^o	primi 2 mesi	100
	4 mesi succ.	50
dal 4 ^o al 6 ^o	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
oltre il 6 ^o	primi 4 mesi	100
	8 mesi succ.	50

Nei casi che comportano l'aumento del 50% del periodo di comporto spetta il seguente trattamento:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino al 3 ^o	primi 3 mesi	100
	6 mesi succ.	50
dal 4 ^o al 6 ^o	primi 4 mesi e 1/2	100
	9 mesi succ.	50
oltre il 6 ^o	primi 6 mesi	100
	12 mesi succ.	50

Nel caso di più assenze per malattia il trattamento economico a carico dell'azienda viene determinato considerando i periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata 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, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto definiti dal C.c.n.l., nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto:

- fino alla guarigione clinica, nel caso di infortunio sul lavoro;
- per il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea, nel caso di malattia professionale.

Trattamento economico

I lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale hanno diritto ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda di quanto percepito, 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 per un periodo pari a quanto previsto dalla disciplina della malattia (v. *supra*). Rimane escluso quanto previsto dal c.c.n.l. nei casi di più assenze per malattia, di malattie superiori a 21 giorni continuativi e nei casi di ricovero ospedaliero superiore a 10 giorni continuativi (v. *supra*).

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della intera retribuzione globale.

Congedo parentale*

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 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.

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.

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.

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.

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.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

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.

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.

La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

Congedo Parentale ad ore*

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 fruitive;
- 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.

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).

Congedo matrimoniale

Ai lavoratori non in prova, in occasione del matrimonio, spetta un periodo di congedo retribuito della durata di 15 giorni consecutivi.

Il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il congedo è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere*

La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza 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. 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.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui al presente CCNL.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni. 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 fruiti;
- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

Sanzioni disciplinari

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni disciplinari del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;
- rimprovero scritto;
- multa fino all'importo di 3 ore di retribuzione globale (paga base e contingenza);
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

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

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

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 un giorno.

L'importo delle multe è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Comportamenti sanzionabili*

Il lavoratore incorre nel provvedimento della multa nei casi di:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad un giorno (per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate);
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrono i casi di sospensione e licenziamento;
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra riportate.

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**.

Sono punite con la sospensione le seguenti infrazioni:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un 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;
- 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 licenziamento.

Licenziamento disciplinare*

Il licenziamento può essere inflitto in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, e a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- 1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;

- 2) assenze ingiustificate ripetute **3 volte** in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;
- 4) inosservanza delle norme mediche per malattia;
- 5) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;
- 7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;
- 8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- 9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;
- 10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;
- 12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra indicate.

Estinzione del rapporto

Preavviso di licenziamento e di dimissioni*

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

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.

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.

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

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297, con esclusione della retribuzione (e relative maggiorazioni) corrisposta per prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro e dell'equivalente del costo della mensa.

La corresponsione del t.f.r. deve essere effettuata entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare per la rivalutazione del fondo stesso.

Assistenza integrativa

L'azienda è tenuta a stipulare in favore dei quadri polizze assicurative a copertura dei seguenti rischi:

- morte e invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro (non causata da infortunio o malattia professionale) nella misura di € 20.658,27;

- infortunio (anche non in occasione di lavoro) e malattia professionale nelle seguenti misure:

a) 4 annualità della retribuzione di fatto, in caso di invalidità permanente (tale da non consentire la prosecuzione del rapporto); se trattasi di invalidità permanente parziale, tale somma deve essere proporzionata al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. n. 1124/1965;

b) 3 annualità della retribuzione di fatto, in caso di morte, a favore degli aventi diritto.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Qualificazione professionale

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per il conseguimento delle qualifiche comprese nelle categorie dalla 3^a alla 9^a della classificazione, con riferimento, per la categoria 7^a, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

L'inquadramento finale alle categorie 7^a, 8^a e 9^a è ammesso soltanto con riferimento ai lavoratori in possesso di laurea inerente, per i quali non si procede alla riduzione di 6 mesi della durata.

Durata

La durata minima è di 6 mesi, quella massima è di 36 mesi, così distribuita in relazione alla qualifica da conseguire:

<i>Durata (mesi)</i>	<i>Inquadramento finale</i>
36	5 ^a e 6 ^a categoria
30	4 ^a e 9 ^a categoria
24	3 ^a , 7 ^a e 8 ^a categoria

La durata viene ridotta di 6 mesi nel caso di lavoratori in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria inerente alla professionalità da conseguire.

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 nelle declaratoria della 3^a categoria, la durata massima è di 24 mesi.

Ai fini del computo della durata massima, i periodi di apprendistato professionalizzante o quelli per la qualifica o il diploma professionale svolti, per almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro si cumulano, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata sarà ridotta di 6 mesi.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- primo periodo: due livelli sotto quello di destinazione finale e retribuzione prevista per il livello iniziale;
- secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione prevista per tale livello;
- terzo periodo: inquadramento al livello inferiore rispetto a quello finale e retribuzione corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è la seguente:

<i>I periodo (mesi)</i>	<i>II periodo (mesi)</i>	<i>III periodo (mesi)</i>	<i>Durata complessiva</i>
12	12	12	36
10	10	10	30
8	8	8	24

Periodo di prova

Il periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista per il livello di inquadramento iniziale.

Il periodo di prova interrotto per malattia o infortunio può essere completato qualora l'apprendista sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Tredicesima mensilità

E' prevista la corresponsione di una gratifica in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di 173 ore della retribuzione globale di fatto, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Malattia e infortunio

All'apprendista non in prova compete in caso di malattia e infortunio il trattamento economico previsto per i qualificati.

Preavviso

In caso di dimissioni, i termini di preavviso sono i medesimi previsti per i lavoratori non apprendisti

Previdenza complementare*

Fondo non previsto

Lavoro a tempo determinato*

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.

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

Base di computo	n. lavoratori
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.

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.

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.

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.

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

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,
- 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.

Nuove attività*

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

Diritto di precedenza

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.

Contratto di somministrazione*

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:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

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.

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.

Telelavoro*

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

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 CCNL.

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 CCNL o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

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

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex articolo 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

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.

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. 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.

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

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. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

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. 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 CCNL 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.

Lavoro Agile*

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 CCNL;
- 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.

Per il ricorso al lavoro agile, la cooperativa deve predisporre un contratto integrativo aziendale individuando i carichi massimi di lavoro, i giorni nei quali il lavoratore presta la propria opera all'esterno della cooperativa ed i relativi orari.

Contratto a tempo parziale*

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.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto al trattamento di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 81/2015.

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

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

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.

Clausole elastiche*

Le Parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

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.

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.

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.

Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

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.

Lavoro supplementare*

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.

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.

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%.

PREVIDENZA INTEGRATIVA*

Fondo non previsto