

LEGACOOP
PRODUZIONE E SERVIZI

 **CONFCOOPERATIVE**
LAVORO E SERVIZI

 **AGCI**
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

Produzione e Lavoro


FIM-CISL


FIOM-CGIL


UILM

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI ADDETTI
ALLE AZIENDE COOPERATIVE METALMECCANICHE
2025 - 2028**

01/07/2024-30/06/2028

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI ADDETTI
ALLE AZIENDE COOPERATIVE METALMECCANICHE
2025 - 2028**

01/07/2024-30/06/2028

In data 22 luglio 2025, si sono incontrate presso la sede nazionale di Legacoop Nazionale in Roma,

AGCI PRODUZIONE E LAVORO (AGCI/PL) rappresentata da Sebastiano Cusumano e Nicola Ascalone;

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI (LPS) rappresentata da Gianmaria Balducci, Andrea Laguardia, Francesca Montalti, Olmo Gazzarri, Fatima Malavolta, Marcello Martelli, Sala Saltini, Albano Dugoni, Davide Billo, Filippo Presenti, Michele Gardella, Sergio De Finis, Matteo Potenzieri, Silvia Pasquali;

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI rappresentata da Massimo Stronati con una delegazione composta dal Direttore Antonio Ambrosio, Carolina Beretta, Mariano Gambioli, Angela Piantoni, assistita dal Capo servizio sindacale giuslavoristico di Confcooperative Sabina Valentini;

e

FIM – Federazione italiana Metalmeccanici rappresentata dal Segretario Generale Ferdinando Uliano e dai Segretari Nazionali Fabio Bernardini, Valerio D’Alò, Massimiliano Nobis, Giovanna Petrasso e da Marco Angioni, Barbara Arsieni, Augusto Bisegna, Stefano Boschini, Paolo Cagol, Agatino Camerano, Vittorio Cantoni, Flavia Capilli, Roberta Castronuovo, Giuseppe Cesarano, Riccardo Conte, Riccardo Cutri, Giuseppe De Francesco, Mirko Dolzadelli, Gerardo Evangelista, Emanuele Fantini, Alessandro Gamba, Marco Giglio, Antonello Gisotti, Pino Grandinetti, Rosario Iaccarino, Simone Laviano, Marco Liti, Alessio Lovisotto, Mirko Marsella, Mauro Masci, Massimo Mazzeo, Amedeo Minniti, Andrea Nanni, Pietro Nicastro, Stefano Olivari, Nicola Panarella, Donato Pascazio, Davide Passuello, Hans Pistolesi, Adriano Poli, Biagio Prisciano, Giuseppe Scala, Pasquale Stasio, Michele Tamburrano, Gianluca Tartaglia, Biagio Trapani, Enrico Vacca, Christian Venzano;

FIOM – Federazione impiegati operai metalmeccanici, rappresentata dal Segretario Generale Michele De Palma e da Samuele Lodi, Silvia Simoncini, Barbara Tibaldi, Luca Trevisan, Mirco Luigi Rota, Gianni Cotugno, Marco Valentini, Mattia Ciarlariello, Marco Fabbri, Manuele Pelatti, Alessandro Scacchetti, Stefano Bassi, Marco Colli, Maurizio Garofalo, Massimiliano Guglielmi, Andrea Torti;

UILM – Unione italiana lavoratori metalmeccanici – rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria Colonna, Gianluca Ficco, Guglielmo Gambardella, Davide Sperti, Raffaella Verde, dal tesoriere Armando Castellano e da Antonio Accurso, Gaetano Altieri, Cosimo Amatomaggi, Alessandro Andreatta, Dario Antonini, Antonio Apa, Crescenzo Auriemma, Boris Marco Basti, Vito Benevento, Damiano Bettoni, Gianni Carlo Biasin, Opellio Bolognesi, Stefano Bragagnolo, Daniele Brizi, Sergio Busca, Claudio Cabras, Alberto Cangini, Giuseppe Caramanna, Francesco Caruso, Ciro Cierro, Alberto Coalova, Chiara Cola, Vincenzo Comella, Davide Crepaldi, Gennaro D’avino, Fabio Dell’angelo, Lisa Destro, Monica Di Cola, Ciro Di Dato, Luciano Di Pardo, Sergio Di Ruzza, Achille Di Sciullo, Riccardo Falcetta, Roberto Ferrari, Fabrizio Fiorito, Luca Francia, Lorenzo Fusco, Giovanni Galgano, Fabio Gemmato, Isabella Gentilucci, Vincenzo Gentilucci, Giovanni Gerbino, Francesco Giangrande, Simona Gigetti, Francesco Guida, Ariel Hassan, Luigi Ippoliti, Ilaria Landi, Alessio Latartara, Antonio Laurendi, Graziano Leonardi, Emilio Lollo, Stefano Lombardi, Marco Lomio, Roberto Lopreiato, Simone Lucchetti, Armando Macchitella, Alberto Mancino, Nicola Manzi, William Maruccia, Vincenzo Marano’, Giorgio Miozzi, Marcellino Miroballo, Monni Maria Teresa, Aniello Montella, Samuele Nacci, Anastasio Nespolino, Gabriele Noto, Michele Paliani, Diego Panisson, Luigi Paone, Vito Pastore, Alberto Pastorello, Giuseppe Pelella, Vincenzina Pepe, Luigi Pinasco, Ciro Pistone, Rosa Pugliese, Giovanni Rao, Vincenzo Renda, Marco Riciputi, Valeria Riondina, Antonio Roda’, Luca Rodeghiero, Chiara Romanazzi, Fabrizio Ronconi, Paolo Rossini, Giuseppe Russo, Giacomo Saisi, Cristina Sanzogni, Vittorio Sarti, Katia Scabbia, Jacopo Scialla, Patricia Spallanzani, Giorgio Spelat, Loretta Tani, Noemi Terminio, Giacomo Tinti, Gabriella Trogu, Nicola Trotta, Domenico Vacchiano, Daniele Valentini, Gianfranco Verdini, Roberto Zaami, Alberto Zanetti, Luciano Zaurito, con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi, assistita dalla Segreteria della UIL – Unione italiana del lavoro

di seguito denominate “Parti”.

Considerata la sottoscrizione dell’ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche e impiantiste avvenuta in Bologna l’11 Giugno 2025,

Preso atto dell'avvenuto scioglimento delle riserve da parte delle OO.SS. e di AGCI/PL e Confcooperative Lavoro e Servizi,

Le Parti sottoscrivono il seguente testo del Contratto Nazionale per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche e impiantiste.

Premessa

A) Il presente CCNL si inserisce in un quadro di rafforzamento e sviluppo delle esperienze positive già maturate nel rapporto fra OO.SS. e movimento cooperativo nella direzione di relazioni industriali partecipative, il cui consolidamento ha trovato espressione prima nel “Protocollo nazionale di relazioni industriali” del 5 aprile 1990, poi nel “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 fra Governo e Parti sociali e dai successivi accordi interconfederali sottoscritti.

Per quanto di sua competenza, il presente contratto di lavoro di settore intende realizzare precise finalità e indirizzi in tema di relazioni industriali:

- assumendo il metodo della sperimentality e del monitoraggio dell’applicazione delle innovazioni definite;
- attribuendo alla autonomia collettiva delle Parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro, ai diversi livelli e con diversi strumenti, mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, al quale le Parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- confermando l’assetto della contrattazione collettiva su due livelli: il CCNL che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e la contrattazione aziendale orientata al miglioramento della competitività aziendale e delle condizioni di lavoro;
- realizzando un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezza riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l’attuazione ed il rispetto delle regole.

A questi fini le Parti s’impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro regole prefissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l’impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, le norme generali, interconfederali, di settore e aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni cooperative sono impegnate ad adoperarsi per la loro osservanza da parte delle aziende associate. Le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto compiutamente definito dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

B) Le Organizzazioni firmatarie, ferma restando la reciproca autonomia, nel quadro di un mutuo riconoscimento degli obiettivi di competitività economica da una parte e di rispetto dei diritti individuali e sindacali dall’altra, riconoscono la necessità di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato globale.

La globalizzazione dei mercati e il pressante ritmo dell’innovazione tecnologica impongono alle imprese cooperative la ricerca costante di vantaggi competitivi, consapevoli che il rispetto dei vincoli di competitività e di efficienza nonché la valorizzazione del lavoro, rappresentano l’unica via possibile per la cooperazione per esprimere e rafforzare i suoi tratti distintivi e peculiari.

Tali obiettivi vanno pertanto perseguiti anche attraverso la ricerca di nuovi modelli organizzativi che vedano nella partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori un momento imprescindibile.

C) Le Parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre agli obiettivi economici, confermando i principi di mutualità, anche obiettivi sociali, tra i quali, la promozione dell’occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

In specifico i soci lavoratori di cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli Organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Ferme restando pertanto le prerogative statutarie delle cooperative e le delibere delle assemblee sociali, le Parti convengono che, per quanto attiene il trattamento economico complessivo, ivi compresi gli istituti normativi con effetti economici, dei soci lavoratori nelle cooperative del settore, si faccia riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Fatte salve queste premesse, le Organizzazioni firmatarie s'impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative permettano una più giusta valorizzazione dell'impresa cooperativa attraverso un rinnovato ruolo del socio-lavoratore, accrescendone le responsabilità e le forme di effettiva gestione e controllo.

Le Organizzazioni firmatarie s'impegnano inoltre nei confronti dei lavoratori occupati, dei soggetti esterni e delle generazioni future, ad adoperarsi per un'applicazione efficace del principio della "porta aperta", e ciò nel rispetto delle autonome responsabilità degli Organismi sociali delle cooperative.

D) La cooperazione, per realizzare gli obiettivi sociali e di sviluppo, deve promuovere il coinvolgimento attivo e responsabile dei lavoratori nei processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli, se coniugata con l'organizzazione efficace ed efficiente dei diversi ruoli aziendali, è per l'impresa condizione di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali.

Le Parti riconoscono che la democrazia economica è un valore proprio dell'impresa cooperativa che ha nell'autogoverno dei soci e nella partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici i perni essenziali del suo esercizio.

Nel quadro di una comune concezione dei valori di democrazia industriale, le Parti stipulanti, ferme restando le specifiche autonomie e responsabilità, nonché le peculiarità delle imprese cooperative, si sentono impegnate a favorire, nelle aziende del settore, forme di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi di sviluppo aziendale. In tale senso si individueranno idonei strumenti e procedure.

E) Con riferimento al Protocollo del 23 luglio 1993 e dai successivi accordi interconfederali sottoscritti, le Parti si impegnano a sviluppare intese aziendali che determinino il salario aziendale (premio di risultato) correlato al raggiungimento di obiettivi conseguiti nella realizzazione di programmi concordati di produttività, qualità e redditività della impresa e, ove convenuto, dei suoi reparti.

Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica:

- a) agli stabilimenti appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione dei metalli, alle costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza ed alla fabbricazione di manufatti nei quali le Parti metalliche richiedono la maggior quantità di lavoro;
- b) alle imprese tradizionalmente considerate affini a quelle metalmeccaniche.

Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti

Le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato.

La Commissione potrà selezionare nei comparti individuati (per esempio informatica) le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle Parti.

SEZIONE PRIMA

Sistema di Relazioni Sindacali

Premessa

Le Associazioni cooperative e i sindacati stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine, in un sistema tra Osservatorio nazionale e Commissioni paritetiche.

L'Osservatorio e le Commissioni, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione prima.

Essi si potranno avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dell'attività e del contributo della specifica sezione per il settore metalmeccanico, di Coopform.

Su richiesta del sistema dell'Osservatorio e delle Commissioni, la specifica sezione di Coopform potrà realizzare alcune iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie e argomenti individuati di comune accordo tra le Parti.

Art. 1 - Osservatorio nazionale

Le Parti convengono di definire, entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL e in apposito incontro, le modalità costitutive e operative della specifica sezione per il settore metalmeccanico nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione previsto dal Titolo 5 del Protocollo di relazioni industriali tra centrali cooperative ed OO.SS. del 5 aprile 1990, dall'accordo interconfederale del 28 luglio 2015 e dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018.

Le tematiche oggetto dei lavori della suddetta sezione dell'Osservatorio saranno, indicativamente, le seguenti:

- 1) situazione e prospettive economico-sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con specifico riferimento ai temi riguardanti le tendenze economiche, produttive e sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa con particolare riferimento alla struttura e all'andamento dell'occupazione, della produzione, alle dinamiche retributive e agli andamenti degli orari di fatto nonché ad altri temi rilevanti e condivisi.
- 2) Sviluppo industriale. Area tematica dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore e alle misure di politica industriale che possono favorirlo, con particolare riferimento al Mezzogiorno, nonché di altri temi rilevanti condivisi.
- 3) Evoluzione della struttura organizzativa della impresa cooperativa metalmeccanica.
- 4) Andamento e prospettive della formazione professionale.
- 5) Stato ed iniziative della pari opportunità.
- 6) Valutazione sulla diffusione del premio di risultato, analisi degli indicatori utilizzati per la sua predisposizione, nonché la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.
- 7) Tali dati, laddove possibile, verranno elaborati in termini disaggregati per le regioni ad insediamento cooperativo più significativo.
- 8) Salute e sicurezza. La presente area tematica, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, sarà dedicata al monitoraggio ed all'analisi dell'andamento e delle tipologie degli infortuni sul lavoro mediante l'utilizzo di statistiche nazionali ed europee. Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti ed iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.
- 9) Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti ed iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.
- 10) Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e dialogo sociale europeo. La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa. Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i Paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato ed all'evoluzione del dialogo sociale europeo.
- 11) I temi e le procedure per rafforzare la cultura della prevenzione e la sicurezza sul lavoro, la formazione

congiunta RLS e R.S.P.P. per una migliore collaborazione sulle tematiche della sicurezza e una miglior qualificazione degli RLS.

12) Indirizzare le azioni in materia di politiche attive del lavoro per promuovere l'occupabilità, la riqualificazione e il reinsediamento lavorativo.

Qualora che ne ravvisino la necessità le Parti si faranno promotrici di un tavolo di confronto, coinvolgente anche le rispettive Parti confederali, al fine di definire le iniziative utili a favorire nuovi insediamenti cooperativi, in particolare nelle aree di alta disoccupazione.

Le Parti promuoveranno, ogni due anni, un convegno nazionale al fine di focalizzare gli aspetti di maggior attualità e interesse del settore, anche in rapporto allo sviluppo delle relazioni sindacali e al coinvolgimento, per le specifiche tematiche, di tutti i soggetti istituzionali.

Le Parti definiranno, nella sezione dell'Osservatorio nazionale, gli argomenti da trattare e le modalità organizzative, sei mesi prima dello svolgimento del convegno.

Dichiarazione Comune

Le Parti concordano di istituire una Commissione nazionale, di carattere anche intersettoriale, che fornirà indirizzi per promuovere la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa cooperativa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Art. 1 bis - Bilateralità

Ente bilaterale nazionale cooperativo per il settore metalmeccanico

Le Parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione di una branca di autonoma gestione riservata al comparto metalmeccanico nell'Ente bilaterale nazionale cooperativo (EBNC) di cui si auspica la costituzione.

Art. 1 ter - Commissione nazionale su salute e sicurezza

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle Parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

La Commissione ha il compito di analizzare la banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica cooperativa, sia sviluppando campagne informative sulla prevenzione e sui rischi trasversali a tutti i comparti.

La Commissione, con cadenza annuale, anche nell'ambito della settimana nazionale della sicurezza, organizzerà un evento nazionale tematico le cui modalità e contenuti saranno definiti sulla base delle valutazioni condivise; in tale occasione potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore.

Nella giornata nazionale per la sicurezza e la salute dei lavoratori metalmeccanici, anche al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda. Le modalità di promozione, partecipazione e di selezione delle esperienze più significative saranno definite dalla Commissione nazionale.

Inoltre, la Commissione ha il compito di verificare la possibilità di definire linee-guida che potranno essere aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende, di diffondere la conoscenza dei break formativi attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche sia con l'organizzazione di eventi congiunti pluri-regionali sia attraverso una pubblicazione condivisa sul tema (preferibilmente elettronica) da mettere a disposizione delle aziende e delle strutture sindacali.

In tale contesto la Commissione potrà sviluppare linee-guida, declinate anche in relazione alle dimensioni aziendali, da fornire alle Commissioni territoriali su formazione congiunta RLS/R.S.P.P. - Responsabili di linea sul DVR, DUVRI, e sul ruolo dei diversi soggetti riguardo il controllo, la prevenzione, e gli interventi possibili per diminuire la frequenza e la gravità degli incidenti e l'insorgenza delle malattie professionali.

La Commissione nazionale, prendendo lo spunto da esperienze già realizzate nei territori, potrà predisporre e diffondere la conoscenza di esempi virtuosi di sviluppo della formazione in materia di sicurezza, ad esempio, approfondire e diffondere la Root Cause Analysis quale strumento per aiutare a identificare non solo cosa e come si è verificato un evento, ma anche perché è successo attraverso la tecnica c.d. dei "5 perché" che permette di risalire alla causa ultima per la quale è avvenuto l'infortunio sul lavoro.

La Commissione, oltre a quanto sopra riportato, proseguirà la propria attività predisponendo moduli per la formazione congiunta R.S.P.P./preposti/RLS sui sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri.

Predisporrà, inoltre, apposite indicazioni operative per la realizzazione dei break formativi anche su tematiche più particolari quali, ad esempio:

- come segnalare i quasi infortuni, i comportamenti insicuri, le condizioni di insicurezza;
- come verificare il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza da parte dei lavoratori, ecc.;
- la formazione per la gestione dei fermi macchina durante la manutenzione o per interventi su guasti.

Le Parti riconoscono l'opportunità della realizzazione di iniziative convenute a livello territoriale, in relazione ad evidenze emergenti, ricercando il maggior coinvolgimento possibile dei soggetti interessati alla gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione nazionale salute e sicurezza, ha il compito di elaborare un "Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero" che tenga conto anche degli obblighi derivanti dal recepimento della direttiva n. 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

Art. 1 quater - Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro

Allo scopo di perseguire l'obiettivo di tutelare la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, quale luogo in cui ogni azione contraria deve essere considerata inaccettabile, le aziende cooperative, adottando le modalità previste in apposite dichiarazioni interconfederali, sono tenute a promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto e alla correttezza reciproca e si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema per migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative - informative, anche con specifiche iniziative formative sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

Al fine di perseguire gli obiettivi suddetti e per maggiormente sensibilizzare le lavoratrici ed i lavoratori sui temi delle molestie e della violenza di genere, le cooperative si faranno promotrici di momenti di formazione ed informazione corrispondenti a due ore all'anno.

Art. 2 - Informazione e confronto in sede nazionale

Entro il 15 luglio di ogni anno, le Associazioni cooperative forniranno una informativa a FIM, FIOM e UILM sui dati aggregati del settore metalmeccanico relativamente ai seguenti argomenti:

- 1) andamenti congiunturali e di mercato;
- 2) fatturato, principali indici di bilancio (V.A., M.L., R.O.), investimenti;
- 3) strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo;
- 4) andamenti occupazionali (incrementi o decrementi, uso di C.i.g., ecc.);
- 5) mercato del lavoro: occupazione giovanile e femminile, andamenti dei contratti a tempo determinato e a part-time;
- 6) politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, apprendistato;
- 7) tutela ambientale, sicurezza e organizzazione del lavoro;
- 8) modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e

produttiva.

Sulla informativa in parola, entro il 31 luglio di ogni anno le Parti si incontreranno per un'analisi e un confronto con eventuali chiarimenti.

Ulteriori incontri di approfondimento sulle stesse materie potranno essere concordati nelle forme e nei modi che le Parti riterranno più opportuni.

Art. 3 - Informazione in sede territoriale

A livello territoriale, su richiesta di una delle Parti, si svolgeranno, per aree industrialmente omogenee, incontri che abbiano per oggetto i seguenti argomenti:

- 1) mercato del lavoro e mobilità territoriale;
- 2) interventi nei confronti degli enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene a: mercato del lavoro, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale;
- 3) condizioni ambientali;
- 4) aree di nuovi insediamenti industriali;
- 5) andamento delle eventuali dinamiche di esternalizzazione di attività già inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Le Parti inoltre favoriranno, nell'ambito dei sistemi informativi tra i rispettivi livelli confederali e con la partecipazione diretta di rappresentanti delle rispettive Parti territoriali, l'individuazione di specifici momenti di informazione sul processo di appalto riguardanti le imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Art. 4 Informazione e consultazione in sede aziendale

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite le seguenti informazioni:

A) Andamenti economici:

- i bilanci consuntivi e i budgets;
- gli andamenti e le prospettive produttive;
- la programmazione degli investimenti, il loro stato di avanzamento e le prospettive future;
- le risorse destinabili al miglioramento tecnologico dell'azienda e dei prodotti, ovvero la ricerca e lo sviluppo;
- l'andamento del mercato con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa.

B) Occupazione e formazione:

- andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;
- utilizzazione di fatto e programmi previsti per i contratti di part-time e tempo determinato;
- iniziative di pari opportunità.
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze. Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.

C) Organizzazione aziendale produttiva:

- assetto organizzativo ed eventuali modifiche organizzative e gestionali;
- programmi produttivi, eventualmente disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo;
- decentramento produttivo (con articolazione ricomprendente le caratteristiche generali, le valutazioni sulle tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma - ricorrente od occasionale);
- l'eventuale scorporo di intere linee di prodotto e la localizzazione delle zone fornitrici);
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;
- la produzione e lo smaltimento dei rifiuti;

- nel caso gli Organi sociali della cooperativa abbiano deliberato innovazioni particolarmente significative attinenti cessioni di rilevanti attività dell'impresa, diverse dislocazioni di propri stabilimenti, anche all'estero, iniziative di internazionalizzazione che comportino modificazioni produttive, verranno attivati specifici momenti di informazione nei confronti della R.S.U. e delle OO.SS., prima della definitiva operatività di tali interventi;

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

D) Mobilità nell'ambito dello stesso stabilimento

Fermo restando le vigenti normative in materia di salvaguardia dei livelli professionali e retributivi dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporaneo, l'azienda cooperativa fornirà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori ed alle Rappresentanze sindacali unitarie, le quali potranno richiedere, entro tre giorni, un incontro allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto che dovrà essere effettuato entro i cinque giorni successivi.

E) Consultazione

Su richiesta scritta della R.S.U., o in sua assenza, delle OO.SS. territoriali firmatarie, presentata entro cinque giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, la cooperativa avvierà un esame congiunto ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le Parti convengono che entro il 30 giugno 2009 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni cooperative ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le Parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

Art. 5 - Strumenti e procedure di partecipazione

Fermo restando, nell'ambito delle procedure di partecipazione, la pari dignità fra le Parti e l'esercizio del diritto di proposta della Rappresentanza sindacale unitaria, nelle imprese cooperative potrà essere concordata, ove ritenuto utile alla partecipazione e allo sviluppo di relazioni industriali che favoriscano la crescita dell'azienda, la costituzione di "Comitati tecnici congiunti" (CTC).

Tali Comitati hanno compiti istruttori e consultivi e inerenti indicativamente a problematiche su significative innovazioni tecnologiche e organizzative, nonché sugli effetti che esse producono sulle condizioni di lavoro e sulla retribuzione aziendale (ad es.: individuazione dei parametri di efficienza, O.D.L., formazione professionale, ambiente).

- I membri dei CTC saranno paritetici e per la parte rappresentante i lavoratori essi saranno nominati congiuntamente dai soggetti titolari della contrattazione.
- I CTC, aventi solo compiti istruttori e consultivi e privi di potere contrattuale, esamineranno e valuteranno soluzioni in ordine a problemi loro indicati dalle Parti e potranno pertanto sottoporre, alle stesse, proposte comuni o disgiunte.
- Le modalità operative dell'attività dei CTC (es.: tempi, frequenze e orari) saranno concordati al momento della loro costituzione.
- Ai CTC, nello spirito del sistema informativo previsto dal presente CCNL, saranno forniti gli elementi conoscitivi utili allo svolgimento dei compiti loro assegnati.
- Essendo i compiti dei CTC esclusivamente di natura tecnica e propositiva, i risultati dei lavori da essi svolti saranno portati all'attenzione delle Parti. Successivamente, in caso di mancato accordo tra queste ultime nei termini di tempo anch'essi concordati al momento della costituzione dei Comitati, le Parti saranno libere di procedere.
- I CTC potranno avvalersi dell'apporto di esperti anche esterni se di comune gradimento. La ripartizione dei costi di tali esperti sarà concordata tra le Parti.
- I membri dei CTC, così come gli eventuali esperti partecipanti, sono vincolati alla riservatezza.
- Previo accordo aziendale, per la partecipazione dei lavoratori ai CTC, potrà essere utilizzato uno specifico monte ore di permessi.

Art. 6 - Mobilità interaziendale

In rapporto agli esami previsti sull'andamento occupazionale, al fine di valutare i processi di mobilità interaziendale e intersettoriale e le condizioni di reimpiego dei lavoratori interessati, verranno definiti incontri congiunti ai vari livelli territoriali.

Al fine di favorire i processi di mobilità verranno contestualmente definite le misure necessarie di formazione professionale e le modalità del loro svolgimento.

Inoltre, verrà perseguito il reimpiego dei lavoratori delle cooperative associate interessati a processi di mobilità, privilegiando il reimpiego nelle cooperative del settore e possibilmente salvaguardando trattamenti retributivi e professionali, nonché evitando, ove è possibile, processi di pendolarità.

Art. 7 - Formazione professionale

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua di cui all'articolo 7, Sez. IV, Titolo VI, un valore condiviso la cui realizzazione rappresenta un impegno partecipativo secondo quanto di seguito definito.

In particolare, la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

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

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato oltre a quelli ad essa attribuiti dall'articolo 5, Sez. IV Titolo I del vigente contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

a) promuovere presso Foncoop, o attivando altri canali di finanziamento, azioni di sistema finalizzate alla formazione delle Parti sociali anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;

- b) valutare, anche al fine di un loro aggiornamento, i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali a valere sugli avvisi di Foncoop;
- c) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali presentati a Foncoop e utilizzando le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 6.2;
- d) promuovere, congiuntamente, iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;
- e) promuovere iniziative formative, anche per il tramite di Foncoop, destinate ai componenti dei Comitati di monitoraggio indicati negli accordi di condivisione dei Piani formativi settoriali;
- f) promuovere, d'intesa con le Commissioni territoriali, presso Foncoop iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione di cui all'articolo 3, Sezione prima.

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

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di Sindacati stipulanti.

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

- a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;
- b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, per un maggiore allineamento delle competenze dei lavoratori con quelle richieste dal mercato, anche utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende e da progetti interaziendali, ovvero anche da Academy aziendali presenti sul territorio, Università, Centri di formazione, ecc.;
- c) condividere e proporre aree tematiche (anche declinate in corsi) da trasferire a imprese e lavoratori per orientarli alla definizione di piani formativi;
- d) valutare, ai fini di una semplificazione, i processi di condivisione dei piani da presentare a Foncoop per le aziende che non hanno rappresentanza interna;
- e) monitorare i piani condivisi in Commissione e diffondere le buone pratiche;
- f) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- g) prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne, in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1.

Le Parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso le Associazioni cooperative territoriali che fornirà i servizi di segreteria.

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

7.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle Parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Dire-

zione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

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

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

7.4. Referente per la formazione professionale

Nelle unità produttive con oltre 150 lavoratori, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra Cooperativa e R.S.U. circa la definizione di piani aziendali finanziabili anche da Foncoop, la R.S.U. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico della Cooperativa sulla materia, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Foncoop e dei fondi interprofessionali per la formazione.

La Cooperativa consentirà, al referente per la formazione, la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando le procedure di Foncoop, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

Art. 8 - Commissioni per la formazione professionale e l'apprendistato

8.1. Commissione nazionale

Le Parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti, oltre a quelli ad essa attribuiti dall'art. 5 del vigente contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

- a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;
- b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'accordo interconfederale del 1994 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto;
- c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e delle installazioni di impianti;
- d) predisporre linee-guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2;
- e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto "Formazione per l'apprendistato", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- f) operare, in collegamento sinergico con Foncoop per quanto di sua competenza e con gli Enti bilaterali regionali di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- g) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- h) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

8.2. Commissioni territoriali

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno, d'intesa con le ana-

loghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

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

a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'Organismo paritetico regionale di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 8.1, sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle aziende;

c) proporre congiuntamente, in sintonia con l'Ente bilaterale regionale, interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse amministrate da Foncoop nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli Organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'accordo interconfederale 24 luglio 1994;

e) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera g) del punto 8.1 del presente articolo, le Parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli enti istituzionalmente competenti in collegamento con gli Enti bilaterali regionali di cui all'accordo interconfederale 24 luglio 1994 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato accordo interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 8.1;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui all'articolo 9, punto A), lettere a) e b) idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

h) promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 11, Sezione quarta, Titolo VI.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 8.1.

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

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

Art. 9 - Pari opportunità

Le Parti riconoscono che la discriminazione delle donne nel lavoro rappresenta la negazione dei diritti costituzionali. Pertanto le Parti concordano nell'impegnarsi singolarmente e/o congiuntamente, anche attraverso iniziative culturali e formative, per promuovere politiche volte alla piena affermazione delle pari opportunità e delle azioni positive, agendo innanzitutto sulla propria rappresentanza.

A) Livello territoriale

a) Le Parti concordano sull'istituzione, nei territori con insediamento cooperativo significativo, di un Tavolo territoriale (T.D.P.T.) finalizzato ai seguenti obiettivi:

- individuare le possibili azioni volte al superamento delle condizioni che ancora ostano la realizzazione delle pari opportunità;
- promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione per la prevenzione di comportamenti di molestia sul lavoro;
- valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al decreto interministeriale 15 maggio 2001.

b) Fra le Parti si predisporranno piani di ricerche e studi sui seguenti aspetti:

- la politica delle assunzioni (composizione professionale dell'occupazione maschile e femminile);
- le politiche d'inquadramento contrattuale (trattamento contrattuale maschile e femminile a parità di mansione);
- i processi formativi ed i percorsi di carriera aziendale degli uomini e delle donne (partecipazione delle donne alle attività formative e loro presenza ai livelli di responsabilità).

c) In vista del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a) l'Organizzazione territoriale fornirà, su richiesta motivata, al T.D.P.T. informazioni relativamente a:

- l'occupazione femminile per categoria professionale e livello di inquadramento;
- il numero di lavoratori assunti e la loro ripartizione per sesso, categoria e livello, nonché i budgets delle assunzioni;
- la scomposizione per sesso dei partecipanti ai corsi di formazione professionale interni ed esterni all'azienda;
- l'inquadramento contrattuale maschile e femminile a parità di profili professionali esaminati;
- la presenza femminile nelle sedi di partecipazione aziendale.

In tale senso il T.D.P.T. si esprimerà con suggerimenti e indicazioni finalizzati ad individuare possibili soluzioni aziendali che consentano la piena espressione e valorizzazione delle professionalità femminili.

d) I soggetti costituenti il T.D.P.T. sono membri delle rispettive Organizzazioni.

Di volta in volta può essere concordata e definita numericamente la partecipazione al T.D.P.T. di membri delle Direzioni aziendali e di lavoratori e lavoratrici delle aziende cooperative metalmeccaniche.

e) Nell'arco di vigenza del presente CCNL, le Parti realizzeranno sperimentalmente e di comune accordo, nelle aziende cooperative metalmeccaniche, almeno un progetto di azioni positive elaborato in sede aziendale.

B) Livello aziendale

a) In ambito aziendale verranno individuate apposite sessioni di confronto nelle quali si affronteranno le tematiche indicate al punto c) del "livello territoriale" sulla base dei relativi dati aziendali.

Dette sessioni, in accordo con il lavoro svolto dal T.D.P.T., elaboreranno progetti sperimentali di azioni positive, volte a realizzare la parità di trattamento per quanto attiene l'accesso al lavoro, la promozione e le condizioni di lavoro.

b) Le Parti si impegnano ad esaminare eventuali iniziative formative che:

- favoriscano l'accesso delle donne ai nuovi profili professionali e che consentano l'espressione di più elevate professionalità;
- consentano il reinserimento delle lavoratrici, dopo il periodo di assenza per maternità.

C) Molestie sessuali e "mobbing" sul lavoro

Le parti invitano le aziende e le RSU/OO.SS. territoriali a adottare un codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e i comportamenti di "mobbing" sul lavoro, in coerenza con la procedura contenuta nell'Allegato 14 del presente CCNL.

Art. 10 - Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM, concordano di istituire una Commissione che fornirà indirizzi al fine di promuovere - anche attraverso attività svolte in accordo con le rispettive strutture territoriali - la sperimentazione di iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa anche in relazione alle innovazioni legislative in materia.

Una delle leve critiche di motivazione, efficacia professionale e democrazia aziendale, è rappresentata dalla partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti sindacali alla vita aziendale, sia con riferimento alla condivisione dei risultati e dell'andamento aziendale che alle strategie ed obiettivi di sviluppo.

Tutte le forme di partecipazione dei lavoratori si fondano sull'idea di un interesse comune tra i lavoratori stessi ed i soci alla prosperità dell'impresa comune alle due Parti.

In tal senso, anche in considerazione del valore partecipativo che la società cooperativa incorpora, si prevede l'adozione di forme partecipative specifiche per implementare un "moderno sistema di relazioni industriali" e per agevolare l'adesione dei lavoratori ad una "Cultura della partecipazione" basata sulla conoscenza, sulla consapevolezza e sulla corresponsabilizzazione.

A tal fine, le Parti condividono l'opportunità di introdurre, in relazione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori, le seguenti pratiche partecipative:

- 1) partecipazione dei lavoratori ad un incontro annuale (assemblea dedicata in aggiunta a quanto previsto dalla legge n. 300/1970) con l'azienda, al fine di condividere le strategie future di carattere economico, l'evoluzione organizzativa e le prospettive occupazionali;
- 2) definizione di un modello strutturato, anche mediante specifiche informazioni di reparto o aree di business, di condivisione degli obiettivi e priorità aziendali e di chiarezza sulle aspettative di apporto individuale dei lavoratori ai risultati aziendali.

Sperimentazione

Le Parti convengono sull'opportunità di proporre la realizzazione di iniziative sperimentali in materia di partecipazione nella convinzione che valori quali la condivisione, la trasparenza, la fiducia e il riconoscimento rivestano primaria importanza, tantopiù in un contesto fluido e complesso come l'attuale. È infatti su questi pilastri valoriali che può essere perseguito un progetto evolutivo delle relazioni industriali che abbia l'ambizione di migliorare la funzionalità organizzativa dell'azienda a vantaggio dell'andamento dell'impresa e dei lavoratori. Consapevolezza delle responsabilità, programmazione condivisa e riconoscimento del valore sono le mete verso cui indirizzarsi, anche attraverso la promozione di percorsi di formazione e reciproco apprendimento collaborativo tra le Parti, anche nell'intento di ricercare un sistema di relazioni più rispondente alle nuove esigenze.

Il modello sperimentale sarà implementato dalle aziende su base volontaria e in accordo con la R.S.U., con la possibilità di trovare la sua formalizzazione all'interno di un "Protocollo sulla partecipazione", da definirsi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni.

Tale sistema partecipativo si fonderà su quei principi di condivisione operativa già presenti all'interno dei moderni assetti organizzativi nelle imprese.

Il nuovo modo di lavorare presuppone una continua interazione tra i diversi livelli aziendali ed una piena collaborazione di tutte le Parti.

Operare in team, nei gruppi di lavoro e dare un contributo per realizzare insieme, come squadra, quel "valore aggiunto" che il singolo da solo non sarebbe in grado di apportare.

Questi concetti che già sono presenti nelle aziende possono costituire il fondamento di un modello sperimentale di partecipazione.

Si tratta della condivisione di soluzioni e processi a monte, fin dall'inizio, per riuscire poi nel prosieguo a risolvere i problemi e a cogliere le opportunità in maniera immediata e tempestiva.

La partecipazione dovrà concretizzarsi nella quotidianità, nelle diverse fasi operative.

Sarà garantita la presenza di un rappresentante dei lavoratori nei gruppi di lavoro (o team) cross - funzionali, con la presenza cioè delle varie funzioni aziendali, chiamati di volta in volta ad affrontare le varie questioni, di natura produttiva o organizzativa.

Questa forma di partecipazione avanzata, che si fonda su una piena condivisione e sulla collaborazione “ab origine” nella individuazione delle soluzioni più adeguate, può portare ad un’evoluzione del modello dei Comitati di partecipazione e dei processi di informazione e consultazione, fornendo nuovi elementi all’implementazione di rapporti orientati alla condivisione di obiettivi.

Tutti gli aspetti della vita aziendale possono costituire oggetto della sperimentazione partecipativa ma appare particolarmente opportuno che la sua attuazione sia presa in considerazione nel caso di piani o progetti aziendali - come quelli rivolti ad aspetti quali l’innovazione, il miglioramento continuo ma anche per la miglior gestione e superamento di situazioni critiche - che meglio potrebbero trovare attuazione con il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori.

L’eventuale adozione del modello di partecipazione così delineato potrà essere meglio definito a livello aziendale anche sul piano delle modalità operative.

Nota

Tutto l’articolato andrà armonizzato, in sede di stesura definitiva, con quanto già definito in merito, da parte prima del vigente CCNL cooperativo.

Articolo 10 BIS – Commissione nazionale per l’integrazione dei lavoratori migranti.

Le Parti stipulanti convengono di costituire in sede nazionale la “Commissione per l’integrazione dei lavoratori migranti” formata da e (tre) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l’integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

- a) Proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l’organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;
- b) Promuovere l’applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volta a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l’utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine;
- c) Segnalare le esperienze di organizzazione dell’attività aziendale volta a favorire l’integrazione dei lavoratori migranti con l’indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La commissione ha altresì il compito di:

- d) Valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione della sezione metalmeccanica dell’ente bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

Dichiarazione comune Collaborazione Scuola impresa nei percorsi di istruzione Alternanza scuola lavoro, Istruzione tecnica superiore, Apprendistato

Le Parti riconoscono l’esigenza di rafforzare ed accrescere le reti di collaborazione tra il mondo della formazione e quello del lavoro oggi attive in alcune iniziative spesso non in connessione tra loro. In questo ambito si presenta l’occasione per promuovere il senso di responsabilità sociale delle imprese cooperative che in coordinamento con le istituzioni scolastiche possono contribuire ad integrare i curricula scolastici offrendo esperienze formative sul lavoro e di orientamento, così da sviluppare nei giovani le competenze utili ad affrontare in modo consapevole il mondo del lavoro.

In tal senso le Parti riconoscono l'importanza dello sviluppo di un sistema di attestazione delle competenze acquisite dai giovani in ambito lavorativo come strumento che garantisca la serietà dell'esperienza formativa on the job e che valorizzi il curriculum dei giovani.

Le Parti intendono monitorare e diffondere congiuntamente gli strumenti di collaborazione formativa tra scuola e impresa esistenti nel nostro ordinamento, ossia: l'alternanza scuola lavoro, gli ITS, l'apprendistato duale.

Alternanza scuola lavoro

Le Parti intendono sostenere l'alternanza scuola lavoro in quanto modalità didattica adottata per sviluppare e valorizzare le attitudini degli studenti e, quindi, parte integrante del curriculum scolastico degli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori. Essa ha la finalità di completare alcune delle competenze formate a scuola e di svilupparne altre, attraverso le conoscenze e le esperienze che si possono acquisire in ambito lavorativo, di far conoscere e sperimentare, anche con il coinvolgimento della R.S.U., la dimensione di relazione, la rappresentanza dei diversi interessi e dei diversi modelli organizzativi all'interno delle cooperative e di orientare gli studenti, superando tradizionali orientamenti di genere, a futuri percorsi di istruzione o all'inserimento nel mondo del lavoro. Affinché l'alternanza scuola lavoro possa espletare compiutamente tali finalità e possa, quindi, definirsi un'esperienza di qualità, le Parti individuano quali capisaldi necessari: un congruo percorso per uno sviluppo delle competenze, relazione alle caratteristiche delle aziende e del progetto da realizzare; la progettazione congiunta tra scuola e impresa dell'esperienza in alternanza; la valutazione congiunta dell'esperienza medesima; l'attestazione delle competenze acquisite dai ragazzi in ambito lavorativo.

Istituti tecnici superiori

Le Parti intendono diffondere la conoscenza dei percorsi post diploma ITS che offrono una formazione tecnica altamente qualificata che agevola l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro. I corsi di istruzione terziaria, ITS, sono realizzati in collaborazione con imprese, università, centri di ricerca ed enti locali per sviluppare nuove competenze in aree tecnologiche importanti per lo sviluppo economico e per la competitività del Paese. Al fine di monitorare la diffusione della conoscenza di tale percorso formativo, i risultati in termini occupazionali degli studenti diplomati e l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo, la Commissione nazionale formazione professionale e apprendistato attiverà una collaborazione a partire dalla rete tra ITS di settore meccanica e mecatronica, prevedendo incontri periodici con la stessa.

Apprendistato

Le Parti sostengono l'apprendistato professionalizzante quale canale privilegiato di accesso al lavoro e l'apprendistato duale (cioè di I e III livello) quale strumento di formazione che combina il percorso di istruzione con un contratto di lavoro. Le Parti intendono promuovere l'apprendistato duale, che è ancora poco sviluppato e coinvolge un numero limitato di studenti e imprese, supportando la progettazione di ulteriori e nuovi percorsi di apprendistato diffondendo le buone pratiche di progettazione presenti nel territorio nazionale tra scuole, università e imprese, i risultati in termini occupazionali dei giovani e monitorando l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo.

Art. 11 Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali cooperative di competenza, trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi le stesse Associazioni territoriali cooperative di competenza trasmetteranno le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Durante l'incontro di cui all'art. 3, l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende metalmeccaniche associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Dichiarazione comune

Ai lavoratori a domicilio si applicano le discipline di cui agli artt. 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 12 Istituzioni interne a carattere sociale

L'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

SEZIONE SECONDA

Diritti Sindacali

Premessa

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal T.U. sulla Rappresentanza del 28 luglio 2015 e dall'accordo di categoria per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie-allegato al presente contratto (Allegato 4).

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

Le Parti stipulanti si incontreranno per armonizzare e adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1 - Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lett. a), punto 4, Sezione seconda del T.U. 28 luglio 2015;
- 3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o le Rappresentanze sindacali aziendali nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
- 4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in più riunioni nella medesima giornata;
- 5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che si intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti, nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A tale monte ore annuo viene aggiunta, a far data dal 1° gennaio 2004, un'ulteriore ora esclusivamente dedicata da un canto, all'informazione ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza e dall'altro, alle problematiche della previdenza complementare.

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

Art. 2 - Diritto di affissione

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, e dal punto 4, lett. c), Sezione seconda del T.U. 28 luglio 2015.

Art. 3 - Locali e attrezzature

In adempimento alla legislazione vigente, il datore di lavoro, nelle unità produttive con almeno 200 dipen-

denti, porrà a disposizione della Rappresentanza sindacale unitaria, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le Rappresentanze sindacali unitarie di cui al precedente comma hanno diritto di usufruire di un locale idoneo alle loro riunioni.

Nelle stesse unità produttive verranno messi a disposizione della R.S.U., laddove possibile e su specifica e motivata richiesta, apposite attrezzature informatiche ritenute consone, concordemente dalla R.S.U. e dalla Direzione aziendale, all'espletamento delle specifiche funzioni sindacali.

Art. 4 - Strumenti informatici

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

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

Art. 5 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

La misura dei permessi viene così determinata:

<i>Numero dipendenti dell'azienda</i>	<i>Ore di permesso "pro-capite" (annuale)</i>	<i>Massimo globale totale annuale per azienda</i>
Fino a 100	96	192
Da 101 a 200	96	288
Da 201 a 300	120	600
Oltre 300	120	Nessun limite

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

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 23 della legge n. 300/1970, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente a 2 (due) ore all'anno per ciascun dipendente.

Nell'ambito del suddetto monte ore rientrano i permessi retribuiti di cui all'art. 5, Sezione prima.

Nel caso che si evidenzi, nell'ambito del confronto fra le Parti collegato alla costituzione dei CTC, una insufficienza del suddetto monte ore annuo, le Parti potranno concordare, a tal fine, ulteriori permessi retribuiti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 7° comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali.

Sono inoltre fatti salvi i permessi non retribuiti e le relative procedure di cui all'art. 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni cooperative territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi previsti dal presente articolo, se non usufruiti durante l'anno, potranno essere utilizzati entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente già stabiliti in materia, da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

Art. 6 - Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 5.

I nominativi dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni cooperative territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 7 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda cooperativa provvederà a trattenere sulla retribuzione del lavoratore che ne faccia richiesta l'importo del contributo associativo sindacale.

Per autorizzare l'azienda cooperativa alla trattenuta verrà consegnata delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, valida fino a revoca, contenente l'indicazione precisa dell'ammontare (in euro od in percentuale) del contributo.

Art. 8 - Affissione del contratto

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

SEZIONE TERZA

Sistema di regole contrattuali

Art. 1 (Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione)

Le Parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel Titolo 6 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra centrali cooperative e OO.SS. nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'accordo interconfederale del 18 settembre 2013.

Le Parti si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla Sezione terza del CCNL, alla luce delle modifiche ed integrazioni che saranno definite dagli accordi interconfederali, sottoscritti dalle Associazioni cooperative con le Organizzazioni sindacali.

Eventuali ulteriori accordi che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni delle categorie firmatarie il presente CCNL e successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale, saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

A) Competenze del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dal punto 2 del titolo "Assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al contratto nazionale rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione delle seguenti materie:

- relazioni sindacali, sistemi di informazione, procedure e metodologie di confronto e di partecipazione;
- diritti sindacali;
- regime di orario di lavoro;
- pari opportunità e valorizzazione della differenza sessuale;
- disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- diritto allo studio e formazione professionale;
- modalità di regolamentazione del part time, dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione, con particolare riferimento all'individuazione delle causali in presenza delle quali è possibile apporre il termine al contratto a tempo determinato e che consentono la stipula del contratto di somministrazione a tempo determinato. Più precisamente, le causali indicate all'art. 4, lett. B e D, Titolo 1 non possono essere ulteriormente implementate dalla contrattazione di secondo livello.

Il contratto nazionale definisce per il livello aziendale le materie e i soggetti abilitati, prevedendo, altresì, opportune garanzie procedurali di prevenzione del conflitto.

B) Competenze del contratto aziendale

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

In conseguenza di ciò le materie sono le seguenti:

- le specifiche modalità di fruizione della riduzione di orario, della flessibilità dei suoi regimi e i calendari annui;
- le specifiche modalità applicative del lavoro a part-time, a tempo determinato e dei contratti di formazione e lavoro;
- introduzione di nuovi turni di lavoro;
- progetti di formazione continua;
- aspetti applicativi dell'inquadramento;

- ambiente di lavoro e sicurezza;
- modalità di applicazione delle pari opportunità;
- modalità di applicazione del diritto allo studio.

Al contratto aziendale viene, inoltre, attribuita la funzione di negoziare erogazioni retributive in osservanza di quanto indicato nell'art. 12 "Premio di risultato", Titolo IV.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 13 settembre 1994 e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle Associazioni cooperative territoriali.

Le Parti, infine, recepiscono nel presente contratto le procedure di prevenzione del conflitto di cui al Titolo 8 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra centrali cooperative e OO.SS. nazionali.

Coordinamento e implementazione della contrattazione aziendale

La Commissione paritetica nazionale prevista dall'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, inoltre dovrà:

- a) disciplinare contenuti, tempi e procedure della contrattazione di secondo livello in coerenza con quanto previsto dagli accordi interconfederali sottoscritti;
- b) formulare, attraverso il monitoraggio e l'analisi delle risultanze delle contrattazioni territoriali e fermo restando il principio generale del "ne bis in idem" già previsto dal CCNL all'art. 4, Sezione terza (non ripetitività della negoziazione in azienda delle materie e istituti già negoziati al livello nazionale), proposte di aggiornamento circa le materie che il CCNL potrà rinviare alla contrattazione aziendale. In tale sede sarà valutata la possibilità di definire modalità ed ambiti di confronto aziendale sulla materia dell'inquadramento professionale.

Art. 1 bis - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

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

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio, puerperio).

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

Art. 1 ter - Procedura di confronto negoziale per le imprese cooperative senza le R.S.U.

In applicazione di quanto previsto dal CCNL cooperativo, le Parti prevedono la seguente procedura per la stipula di accordi aventi ad oggetto il Premio di risultato da valere per le cooperative in cui non sia costituita la Rappresentanza sindacale unitaria e che intendano aderire alla stessa. A tale proposito, sin da ora, si concorda che:

- la cooperativa, di concerto con la propria associazione territoriale, o le Organizzazioni sindacali territoriali in rappresentanza dei lavoratori interessati, sulla scorta di eventuali modelli e format individuati, potranno proporre i parametri da utilizzare e la relativa quantificazione dei valori del Premio di risultato;
- la cooperativa, assistita dall'Organizzazione cooperativa e le Organizzazioni sindacali territoriali si attiveranno per il confronto sulla proposta stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del premio di risultato, prevedendo nello stesso accordo le modalità di comunicazione, sia ai lavoratori interessati, sia alla Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, degli accordi sottoscritti.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Salvo eventuali diverse decorrenze previste per i singoli istituti, il presente accordo decorre dalla data di stipula ed avrà vigore sino a tutto il 30 giugno 2028.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Dichiarazione tra le parti

La durata del presente CCNL non costituisce regolamentazione della durata del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ai fini degli assetti della contrattazione collettiva.-

Art. 3 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 28 luglio 2015 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

Art. 4 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali

Le Parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, si esercita, ha efficacia e impegna le Parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal T.U. 28 luglio 2015.

Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

In coerenza con quanto previsto dalla premessa al contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Rappresentanza sindacale unitaria ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle Organizzazioni sindacali nazionali e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione cooperativa territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

Art. 5 - Distribuzione del contratto

Le aziende, a partire dal mese di dicembre 2025 ed entro il mese di febbraio 2026, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente contratto collettivo di lavoro.

Disposizione finale

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente Contratto, tali condizioni, dopo che

siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalle sottoscritte Associazioni Cooperative.

SEZIONE QUARTA

Disciplina del rapporto individuale di lavoro

TITOLO I

Costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro

Art. 1 - Assunzione

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

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

- a) la tipologia del contratto di assunzione;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- c) la sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- d) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- e) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- f) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- g) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- h) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.
- i) la modulistica riguardante l'iscrizione a Previdenza Cooperativa e la scheda informativa di cui all'art. 15 sez IV, titolo IV

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l'iscrizione a previdenza cooperativa e la scheda informativa di cui all'art. 15, Sezione quarta, Titolo IV, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

<i>Categoria professionale precedente</i>	<i>Nuova categoria professionale</i>	<i>Durata ordinaria</i>	<i>Durata ridotta</i>
2 ^a , 3 ^a e 3 ^a S	D1 - D2 - C1	1 mese e ½	1 mese
4 ^a , 5 ^a e 6 ^a	C2 - C3 - B1	3 mesi	2 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a	B2 - B3 - A1	6 mesi	3 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito

per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

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

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 del presente titolo e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le Parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.

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

Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio

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

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

Ai sensi dell'art. 689 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

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

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

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

Art. 4 - Tipologie contrattuali

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

A) Contratto di lavoro Part-time

Norme generali

Le Parti stipulanti convengono sul principio 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 beneficia dei medesimi

diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto può prevedere una riduzione dell'orario normale giornaliero di lavoro (c.d. orizzontale), ovvero lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno (c.d. verticale), oppure attraverso una combinazione delle precedenti modalità giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno (c.d. misto).

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche ai fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time c.d. verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'articolo 1, del presente titolo, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

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

Clausole elastiche

Possono essere concordate clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nel rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente la Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

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 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva pari al 15% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei casi di cui al paragrafo "Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale" e nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni d'orario;
- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.S.U. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o am-

ministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III.

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore):

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 5 per cento del personale in forza a tempo pieno;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore):

a) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time; ove la suddetta percentuale sia stata raggiunta, eventuali richieste motivate dalla necessità di accudire i figli fino al compimento di 3 anni saranno accolte fino ad una percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno;

b) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale massima complessiva, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare una idonea soluzione.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, l'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale su

richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 30 giorni dalla richiesta.

Informazioni

La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

Dichiarazione comune

Le Parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

A tal fine le Parti sollecitano coerenti provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione.

B) Contratto di lavoro a tempo determinato

Norme Generali

Ai sensi del vigente articolo 19, comma 1, lett. a) del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le Parti concordano che il contratto di lavoro a tempo determinato possa avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con l'ordinario assetto produttivo;
- b) l'esecuzione di opere o di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e la necessità di rispettare stringenti termini di consegna delle commesse affidate di impianti, nonché proroga delle stesse;
- c) fase di avvio di nuove attività, ai sensi dell'art. 23 comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, nonché sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- d) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad es.: salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale, ...), nonché interventi finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza;
- e) sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, a titolo esemplificativo, per malattia, infortunio, fruizione dei congedi di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

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

Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Per i contratti con durata fino a 24 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti dall'articolo 2, Sezione Quarta - Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà

riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente e adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'articolo 1, Sezione quarta, Titolo V.

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

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, ovvero in somministrazione si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la medesima azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Stagionalità

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 21, secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 11525 e successive modifiche ed integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

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

Numero massimo di lavoratori a tempo determinato

Nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 23 del vigente D.lgs. n. 81/2015, il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza alle imprese al 1° gennaio dell'anno di assunzione, ad eccezione dei datori di lavoro che occupano oltre 400 dipendenti, per i quali il numero massimo di lavoratori a termine è pari al 18% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

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 dell'assunzione.

I lavoratori assunti con contratto a tempo part-time verranno computati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, ai sensi dell'art. 9 del vigente D.lgs n. 81/2015.

Diritto di precedenza

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

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività. Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Informazioni

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi e la qualifica dei lavoratori interessati nonché i dati sulle trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già assunti con contratto a termine e l'eventuale esercizio del diritto di precedenza.

Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative dei lavoratori in somministrazione e la qualifica dei lavoratori interessati.

C) Lavoro in somministrazione

La durata del contratto di somministrazione è di 12 mesi, elevabile a 24 mesi, nei casi di seguito indicati:

- a) per punte di più intensa attività cui non possa farsi fronte con l'ordinario assetto produttivo;
- b) per l'esecuzione di opere o di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e la necessità di rispettare stringenti termini di consegna delle commesse affidate di impianti o proroga delle stesse;
- c) fase di avvio di nuove attività, ai sensi dell'art. 23 comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 81/2015, sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, nonché sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- d) investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività d'impresa (ad es.: salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale, ...), nonché interventi finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza;
- e) sostituzione di personale assente, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, a titolo esemplificativo, per malattia, infortunio, fruizione dei congedi di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

Possono essere somministrati a tempo determinato, senza l'apposizione di causali i soggetti individuati dall'art. 34, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015 e successiva modificazione, nonché quelli che verranno individuati dalle norme di legge tempo per tempo vigenti.

Numero massimo di lavoratori somministrati

Il numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato (cd. staff leasing) non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del citato contratto.

Detta percentuale è pari al 16% per gli utilizzatori che abbiano in forza oltre 400 dipendenti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale indicato si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Il numero massimo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, ovvero somministrati a tempo determinato, non può essere complessivamente superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula dei citati contratti.

Detta percentuale è pari al 28% per gli utilizzatori che abbiano in forza oltre 400 dipendenti.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale indicato si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula dei citati contratti.

Diritto di precedenza

Nell'ambito della vigenza del presente rinnovo contrattuale, ed in via del tutto sperimentale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, i lavoratori somministrati che, nell'esecuzione di uno o più contratti di somministrazione a termine presso il medesimo utilizzatore, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi frazionati (con intervalli non superiori a 6 mesi) e/o consecutivi nell'ambito della medesima mansione, per i quali vi è stata l'applicazione di una delle causali di cui al primo paragrafo della presente lettera D) hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'utilizzatore, entro i 12 mesi successivi alla scadenza della somministrazione stessa, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione degli intercorsi rapporti.

Il diritto di precedenza di cui sopra può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta all'utilizzatore la propria volontà in tal senso entro 6 mesi dalla data di cessazione del contratto della somministrazione e si estingue entro un anno dalla cessazione del già menzionato contratto di somministrazione.

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

Nel caso in cui il lavoratore somministrato rinunci, anche una sola volta, ad una proposta lavorativa da parte dell'azienda committente, il soggetto perderà il diritto di precedenza.

Informazioni

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria, se presente, ed in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e la qualifica dei lavoratori somministrati a tempo determinato che nei sei mesi precedenti abbiano esercitato il diritto di precedenza ed il numero di tali lavoratori stabilizzati, informativa suscettibile di eventuali successivi approfondimenti anche su richiesta delle OO.SS.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'articolo 35, del D. Lgs. n. 81/2015.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'articolo 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

I lavoratori somministrati, in sede di assunzione, saranno puntualmente informati relativamente al loro diritto di precedenza dall'agenzia di somministrazione su impulso della società utilizzatrice.

La società utilizzatrice avrà l'onere di fornire all'agenzia di somministrazione detta informativa da consegnare ai lavoratori somministrati a tempo determinato all'atto dell'inizio della somministrazione.

Clausola di salvaguardia

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

D) Lavoro agile

Entro la data di stesura del presente CCNL, le Parti, in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della Pandemia da "Covid19", nel confermare il principio della parità di trattamento dei lavoratori in modalità agile rispetto a quelli che svolgono la prestazione in "presenza" convengono

di affidare ad una Commissione paritetica il compito di monitorare il processo legislativo inerente lo smart working, analizzare le buone pratiche aziendali attivate in questo periodo di pandemia, definire un quadro normativo che contempli, tra gli altri, i temi dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

Tutto ciò per addivenire ad uno specifico articolo che normi il così detto "lavoro da remoto" all'interno del Contratto Nazionale Cooperativo.

Art. 5 - Apprendistato

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

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria, se presente, e in mancanza di questa, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero, la tipologia di contratto di apprendistato utilizzato, e la qualifica posseduta.

Art. 6 - Lavoro dei minori, dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e altri casi socialmente rilevanti

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

A) Inserimento al lavoro per casi di emarginazione sociale

Le Parti concordano al fine di realizzare il massimo di efficacia nell'inserimento di portatori di handicap fisici e psichici, tossicodipendenti, soggetti a rischio, casi sociali, ecc. di attivare procedure di informazione e confronto con l'intento di definire sperimentazioni e progetti di inserimento che tengano conto degli obblighi di legge raccordandoli all'arco di bisogni dei soggetti e delle loro capacità lavorative acquisite e potenziali.

In questo ambito si individuano come strumenti da percorrere accordi sindacali e convenzioni che coinvolgono:

- le AASSLL e i comuni che dovranno individuare e disegnare i bisogni, progettare le ipotesi di inserimento-recupero, selezionarli, garantire eventuali interventi tecnici e di formazione professionale, verificare gli inserimenti;

- le Associazioni delle categorie protette;

- l'Ufficio provinciale del lavoro al quale si chiede di armonizzare la gestione della legge n. 482/1968 con i progetti di inserimento.

Tali accordi e convenzioni, per ottenere il massimo dei risultati, negli inserimenti, sia per il soggetto, sia per gli altri lavoratori, sia per l'impresa, dovranno prevedere adattamenti delle postazioni di lavoro, apparecchiature particolari necessarie ai soggetti, eventuali abbattimenti di barriere architettoniche, processi formativi da attivare, profili, condizioni di lavoro e orari, anche attraverso il ricorso ai finanziamenti previsti dalla CEE (percorsi di formazione e stages) e delle leggi regionali in materia.

Nei vari territori le Parti si impegnano affinché tra ASL, Istituzioni, imprese e loro Associazioni, Sindacato, si arrivi a convenzioni che agevolino assunzioni di portatori di handicap fisici e psichici, soggetti a rischio, casi sociali, anche attraverso contratti di formazione-lavoro.

Le Parti concordano inoltre sulla possibilità che a livello territoriale si individuino spazi lavorativi per attività formativo/risocializzanti da mettere a disposizione delle AASSLL e delle Associazioni volontarie che dovranno operare su progetti e programmi ben definiti.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare sia certificata la presenza di un portatore di handicap, potranno usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue.

B) Tossicodipendenti

Le Parti concordano sulla necessità di attivare strumenti e interventi capaci di contribuire alla riabilitazione e reinserimento dei tossicodipendenti, alla tutela del rapporto di lavoro, alla prevenzione.

A tal fine le Parti si impegnano a favorire:

1) La costituzione, compatibilmente con le esigenze aziendali, di “referenti interni” disposti ad operare nel sostegno del soggetto tossicodipendente in fase di reinserimento lavorativo, e capaci di condurre interventi personalizzati nei confronti dei compagni di lavoro.

2) La completa applicazione 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).

In tale ambito, in caso di accertamento da parte delle strutture sanitarie competenti dello stato di tossicodipendenza di un lavoratore che individui, nell'espletamento delle sue mansioni, rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, la Direzione aziendale, sentite le R.S.U., verificherà la possibilità di affidare al lavoratore mansioni equivalenti che non comportino tali rischi.

Se la citata verifica risultasse negativa, in conseguenza delle specifiche esigenze produttive e organizzative dell'azienda, verrà accertata la disponibilità del lavoratore a venire collocato in aspettativa ai sensi e agli scopi del 1° comma dell'art. 99 della legge 22 dicembre 1975, n. 685 così come modificato dall'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162, in caso di indisponibilità a ciò da parte del lavoratore, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare venga certificata la presenza di un tossicodipendente, possono usufruire di un periodo complessivo di aspettativa non retribuita, finalizzata alla assistenza per il recupero del tossicodipendente, di una durata massima di 6 mesi.

I familiari di cui sopra potranno, inoltre, usufruire di permessi non retribuiti per un massimo di 40 ore annue e potranno altresì usufruire, con priorità, delle possibilità di orari flessibili e di lavoro a tempo parziale.

3) Un uso appropriato dei provvedimenti disciplinari, che tenga conto della particolare situazione del tossicodipendente e del programma di inserimento.

4) Previa convenzione in sede territoriale tra imprese, Associazioni imprenditoriali, ASL e istituzioni, si concorda sull'uso dei contratti di formazione-lavoro per l'assunzione di giovani che sono alla fine dei programmi di recupero ed hanno bisogno di essere reinseriti nel mondo del lavoro.

Alla fine del contratto non c'è l'obbligo, per l'azienda, dell'assunzione a tempo indeterminato.

Art. 7 - Trasferta

Rimborso spese

A) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un rimborso delle spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro.

Spetterà il rimborso delle spese relative ai pasti e pernottamento secondo le regole che seguono:

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;

b) il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. Tale rimborso non sarà erogato nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento.

Il rimborso per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta,

quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo al rimborso delle spese dei pasti qualora il lavoratore possa usufruire dei servizi messi a disposizione dall'azienda quali: buoni pasto, convenzioni con ristoratori o possa consumare il pasto presso la propria mensa aziendale o quella del cliente in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro; in quest'ultimo caso, ove sia stata sostenuta una spesa maggiore rispetto a quella della mensa di provenienza, si provvederà al rimborso della differenza.

Gli importi dei suddetti rimborsi spese saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Le spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi di trasporto forniti o autorizzati dall'azienda saranno dalle stesse anticipate. Saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta ed il saldo verrà effettuato unitamente alla corresponsione della retribuzione come disciplinato dall'art. 4, Sezione quarta, Titolo IV.

B) In alternativa al rimborso delle spese come sopra specificato, è possibile sostituire, anche in modo parziale, il rimborso con un'indennità di trasferta forfettaria per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento i cui importi sono pari a:

Misura dell'indennità	Dal 1/06/2024	Dal 1/06/2025
Trasferta intera	49,68	50,67
Quota per il pasto meridiano o serale	12,89	13,15
Quota per il pernottamento	23,90	24,38

Le Parti, preso atto del disposto del 5° comma dell'art. 51 del TUIR il quale stabilisce che "Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 (n.d.r. 46,48 euro) al giorno, elevate a lire 150.000 (n.d.r. 77,47 euro) per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto, in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo", precisano che gli importi dell'indennità di trasferta forfettaria di cui sopra, superano la soglia del valore c.d. esente nel caso di trasferta forfettizzata intera, mentre nel caso di rimborso forfettario dei soli pasti, del solo alloggio o di entrambi, si rimane all'interno del limite esente pari rispettivamente a 30,99 euro e 15,49 euro fissato dalla legge.

Gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento.

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui alla precedente tabella sono maggiorati del 10 per cento.

Il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario.

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

Sia nell'ipotesi A) che nell'ipotesi B) le Parti confermano che non saranno erogati rimborsi nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

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

sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

Al fine di prevedere lo svolgimento del normale orario di lavoro presso il luogo in cui è richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) la corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

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

E' facoltà della contrattazione aziendale prevedere la forfetizzazione dei tempi di viaggio e/o del trattamento economico.

Le Parti confermano che il compenso per il tempo di viaggio effettuato al di fuori del normale orario di lavoro continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e/o di legge.

Le aziende porranno attenzione al rispetto del tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Trasferte con pernottamento

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato.

Il rimborso delle spese o l'indennità forfettaria di trasferta sono dovuti ininterrottamente per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore.

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

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

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

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

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza saranno riconosciute le sole spese di pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

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

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

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito, saranno altresì riconosciuti il tempo di viaggio, il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e il rimborso dei pasti consumati durante il viaggio.

Il lavoratore avrà la facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive aziendali - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

E' fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

Le imprese cooperative di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali sottoscritte, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie potranno istituire Organi di coordinamento.

I permessi sindacali di cui i suddetti Organi di coordinamento potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

Dichiarazioni a verbale

Il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione seconda "Diritti sindacali".

Le aziende che abbiano una prassi applicativa della disciplina prevista al punto XI) del precedente CCNL, in

alternativa alla disciplina di cui al presente articolo, continueranno nella sua applicazione.

Sono osservate le disposizioni e le norme previste in materia dal D.L. n. 193/2016 (c.d. decreto fiscale) convertito nella L. n. 225/2016.

Art. 8 - Trasferimenti

I lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.

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

Art. 9 - Appalti

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

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa, nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

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

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

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

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

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

Le Parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali sugli appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.

Le aziende in cui sono state costituite le R.S.U. forniranno, almeno due volte l'anno, un'informazione alla stessa sui contratti d'appalto diretti utilizzati, il CCNL applicato dall'appaltatore ed il numero dei lavoratori utilizzati nell'appalto stesso.

In caso di cambio appalto nelle aziende in cui è presente la R.S.U. sarà facilitato lo scambio di informazioni tra l'azienda uscente e quella subentrante finalizzato a favorire le opportunità di salvaguardia dell'occupazio-

zione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte nonché contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

Art. 9 bis - Lavori pubblici di servizi

Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

Con riferimento all'ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016, n. 11 e dall'art. 50, D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, le Parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a salvaguardare l'occupazione compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.

In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 20 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle Parti, verrà attivato un tavolo di confronto invitando l'impresa subentrante e coinvolgendo, a richiesta, le rispettive Organizzazioni sindacali e datoriali.

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

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

L'azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all'art. 1, Sezione quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall'impresa subentrante.

Art. 10 - Esternalizzazione di attività produttive

Nel caso di esternalizzazione di attività, già precedentemente inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto e comprese nel campo di applicazione del medesimo contratto, ad altre imprese non cooperative aderenti alle Associazioni cooperative firmatarie del presente contratto, le Parti si impegnano:

- nel caso di imprese non cooperative controllate dalle imprese cooperative di cui sopra, a rendere possibile l'applicazione del presente contratto al personale dipendente coinvolto dal processo di esternalizzazione;
- nel caso di imprese non cooperative partecipate ma non controllate dalle cooperative, a favorire le condizioni utili per una analoga applicazione contrattuale.

Qualora il processo di esternalizzazione di attività di servizi di supporto, già inserite nei processi produttivi di imprese cooperative applicanti il presente CCNL, riguardi personale in forza alle medesime cooperative, le Parti concordano l'applicazione del presente contratto qualora sia evidente, nell'unità produttiva esternalizzata, la prevalenza di rapporti di fornitura di prodotti o di servizi compresi nel campo di applicazione del presente CCNL, anche tenendo conto dei programmi di medio termine della stessa unità produttiva.

TITOLO II

Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1 - Classificazione dei lavoratori

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le Parti concordano di adottare il seguente sistema di inquadramento dei lavoratori.

I profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni in funzione dell'evoluzione dei mercati, delle filiere, dei processi di creazione del valore interni alle imprese e dell'evoluzione tecnologica, caratterizzata dalla crescente digitalizzazione e dalle innovazioni operazionali connesse ad Industria 4.0., comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali attualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al Sistema europeo EQF, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

I lavoratori rientranti nelle diverse categorie legali di quadri, impiegati e operai sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli di inquadramento ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo:

- D. Ruoli operativi: livelli D1 e D2;
- C. Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3;
- B. Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3;
- A. Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione: livello A1.

Ai nove livelli di inquadramento corrispondono eguali valori dei minimi tabellari secondo le tabelle riportate nella Sezione Quarta - Titolo IV. I livelli retributivi indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è effettuato sulla base delle declaratorie generali di cui al successivo punto 1.1. che definiscono i criteri di professionalità in termini generali ed uniformi per tutti i comparti in cui si articola l'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti.

Al punto 1.5. è riportata una elencazione esemplificativa di famiglie professionali aggregate per aree funzionali desunte dai più diffusi modelli di organizzazione per funzioni e, al punto 1.6., una nota metodologica delle esemplificazioni di descrizione di profili professionali, riportati in calce all'art. 10 del presente titolo, quali strumenti da utilizzare ai fini dell'implementazione operativa del sistema di inquadramento che saranno integrati dai materiali che la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale ha il compito di elaborare.

Dichiarazione delle parti

L'apprendistato costituisce il contratto di lavoro da privilegiare per l'inserimento lavorativo dei giovani. Le discipline contrattuali per l'apprendistato professionalizzante, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca sono allegate al presente CCNL di cui sono parte integrante.

1.1. Declaratorie Generali

Le declaratorie sono definite sulla base dei seguenti criteri di professionalità: autonomia responsabilità gerarchico/funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione.

Gli elementi di professionalità elencati sono precisati ed esemplificati nelle diverse possibili applicazioni determinate dal contesto aziendale nel glossario riportato al punto 1.4. e vanno riferiti al ruolo effettivamente svolto dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Le declaratorie individuano le competenze, le relative intensità e le aree di autonomia e responsabilità distintive dei ruoli che afferiscono allo stesso livello di inquadramento selezionate e graduate in funzione del contesto aziendale.

I criteri di professionalità in cui sono articolate le declaratorie non sono necessariamente compresenti e concorrono tutti o in parte o con diverso peso, in funzione dello specifico contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa o la singola unità operativa/funzionale, tenendo conto dell'ampia articolazione su più comparti e varietà dimensionale del settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti.

Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.

Ai lavoratori c.d. intermedi continuano ad essere applicati i trattamenti in atto.

Per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento.

CAMPO D. - Ruoli operativi: livelli D1 e D2

Livello D1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

Livello D2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.

In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

CAMPO C - Ruoli tecnico specifici: livelli C1, C2 e C3

Livello C1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con capacità di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.

In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.

Livello C2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.

Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative guidano un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni.

I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

Livello C3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.

Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.

In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

CAMPO B - Ruoli specialistici e gestionali: livelli B1, B2 e B3

Livello B1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

In base alle definizioni organizzative guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e interni.

Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

Livello B2

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.

In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le Parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

Livello B3

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive e in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con la capacità di gestire anche cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e

negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

CAMPO A - Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione: livello A1

Livello A1

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

Normativa Quadri

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 del codice civile e dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

1.2. Criteri di inserimento e mobilità

L'applicazione del sistema sarà basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori in base alle declaratorie professionali nell'ambito del contesto aziendale.

Nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse, può essere valutata compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico produttive l'opportunità di sperimentare in sede aziendale, in accordo con la R.S.U. d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, nell'am-

bito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL e dalle linee-guida elaborate dalla Commissione nazionale, interventi di adattamento inquadramentale, secondo quanto previsto dal successivo art. 3, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

L'evoluzione professionale dei lavoratori si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e, pertanto, non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

Fatti salvi gli accordi aziendali in materia, le Parti convengono, limitatamente ai passaggi di cui alla successiva lettera A) ed ai criteri di inserimento e mobilità di cui alla successiva lettera B), la seguente disciplina.

A) Lavoratori con la qualifica giuridica di operaio

I passaggi dal livello D1 a livello D2 avverranno come segue:

- a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio (livello 4 REQ) saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione;
- b) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 - avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della - prestazione; per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici di livello 3 REQ l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi;
- c) per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni;
- d) per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio a livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio. Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione del livello D2 non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi postazione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

Si considerano linee a cadenza, ivi comprese le linee a catena, i sistemi o 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 su Parti ed insiemi che si spostano tra le postazioni o lungo le linee a mezzo di sistema automatico (di tecnologia meccanica, pneumatica, elettrico-elettronica, ecc.), di trasporto con cadenze determinate dal sistema di supervisione della linea, determinando il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

B) Lavoratori con qualifica giuridica di impiegato

A questi lavoratori saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

- a) i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS (Livello REQ 5, 6 e 7) in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti;
- b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (Livello REQ 4 limitatamente a percorsi quinquennali), in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nel livello C2. Tali lavoratori passeranno in ogni caso al livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;
- c) i lavoratori inquadrati nel livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al livello D2.

1.3. Norme transitorie

Le aziende procederanno entro il 31 dicembre 2021 a riclassificare i lavoratori in forza secondo la seguente tabella di comparazione fra le previgenti categorie e i nuovi livelli di professionalità.

La riclassificazione definita in base alla tabella di comparazione e alle precedenti clausole individua esattamente la corrispondenza tra le previgenti categorie e i nuovi livelli di inquadramento e non può di per sé comportare un inquadramento dei lavoratori in livelli diversi rispetto a quelli risultanti dalla applicazione della stessa.

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 31/05/2021	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI dal 01/06/2024	MINIMI dal 01/06/2023	MINIMI dal 01/06/2022	MINIMI dal 01/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria					
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.719,67	1.608,67	1.509,07	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.906,99	1.783,90	1.673,45	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.948,18	1.822,43	1.709,60	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.989,38	1.860,97	1.745,75	1.722,41
5	1.819,64		C3	2.130,56	1.993,04	1.869,64	1.844,64
6	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	2.283,65	2.136,25	2.003,99	1.977,19
7	2.092,45		B2	2.449,99	2.291,85	2.149,95	2.121,20
8	2.275,13		B3	2.663,87	2.491,93	2.337,65	2.306,39
9	2.507,46	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.935,91	2.746,41	2.576,37	2.541,91

A far data dal 1° giugno 2021 è eliminata la 1ª categoria. I lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 e inquadrati in 1ª categoria sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.

I lavoratori già in forza al 31 dicembre 2021, interessati dalla riclassificazione secondo la precedente tabella di comparazione, conservano l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti secondo quanto previsto ai punti II, III e IV, lettera B) Mobilità professionale dell'art. 1 e all'art. 3, Sezione Quarta, Titolo II, CCNL 26 gennaio 2017 che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

Entro il 31 dicembre 2021, al lavoratore già in forza alla medesima data, sarà comunicata la riclassificazione definita in applicazione delle norme transitorie e, laddove non siano stati ancora completati i periodi di attività richiamati al comma precedente, saranno altresì comunicati i periodi di attività ancora da svolgere ai fini del passaggio al livello di inquadramento di riferimento.

Laddove già presenti in azienda specifici adattamenti inquadramentali l'adozione del nuovo sistema di inquadramento contrattuale non potrà comportare né perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.

1.4. Glossario ed esemplificazioni dei criteri di professionalità

1. Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale: è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale do il grado di autonomia e discrezionalità esecutiva e d'iniziativa sulle attività attribuite in un determinato contesto organizzativo. Tale contributo può essere riferito alla propria attività individuale o anche altre attività e risorse (umane, tecnologiche, economiche, materiali, informative, ecc.)

Esemplificazioni:

- Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato, ecc.
- Dimensione e qualificazione dei riporti in termini di ampiezza del controllo gerarchico funzionale
- Area organizzativa e complessità del prodotto/processo su cui si esercita l'influenza (tecnica, economica, organizzativa e geografica)

2. Competenza tecnica specifica: sono le conoscenze e le capacità tecniche operative, di processo, di prodotto e di prerequisiti di certificazione, studio e/o esperienza, direttamente connesse allo specifico ambito di azione nel contesto aziendale

Esemplificazioni:

- Controllo e regolazione
- Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo
- Autonomia di diagnostica e adattamento nell'esecuzione dei compiti professionali in condizioni variabili
- Reperibilità di mercato
- Rilevanza competitiva aziendale
- Perimetro di influenza: attività personale, del gruppo, aziendale, di settore
- Indicatori di misura della prestazione

3. Competenze trasversali e partecipazione al miglioramento: sono i saperi ed i saper fare che il lavoratore può applicare e trasportare su differenti ambiti funzionali e di processo e che abilitano i risultati delle competenze tecnico specifiche in termini di efficacia ed efficienza. Esse comprendono competenze relazionali di ascolto e comunicazione, di lavoro individuale e collaborazione in gruppo, di problem solving per la partecipazione al miglioramento continuo, competenze digitali generali, di apprendimento permanente e di adattamento multiculturale e linguistico

Esemplificazioni:

- Ascolto comunicazione e relazione
- Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti
- Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo
- Esposizione al cliente ed al fornitore
- Agilità e adattabilità
- Pianificazione e gestione
- Apprendimento continuo e formazione di sé
- Supporto e formazione di altri
- Lingue straniere
- Utilizzo degli strumenti informatici e digitali

4. Polivalenza: è la capacità di effettuare, in un perimetro definito dell'organizzazione, prestazioni analoghe: diverse posizioni sulla stessa linea/ufficio o la stessa posizione su più linee, uffici, unità organizzative

Esemplificazioni:

- Capacità di ricoprire posizioni diverse di complessità ed onerosità equivalente nella stessa unità organizzativa o disimpegnare la stessa posizione in diverse unità organizzative e contesti operativi diversi

5. Polifunzionalità: è la capacità del lavoratore di svolgere attività accessorie normalmente riferibili a diverse aree di mestiere/funzionali ed esercitare la responsabilità in aree funzionali diverse

Esemplificazioni:

- Capacità di esercizio della propria attività/responsabilità in integrazione con ruoli tecnici diversi, o di attingere ad altri saperi tecnico/disciplinari per svolgere attività o presidiare più funzioni in posizioni composite

6. Miglioramento continuo e innovazione: partecipazione ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa e di organizzazione del lavoro ad esempio di tipo ISO 9000, 14000, 18000/45000 o normativo che richiedono capacità di contribuire ai cicli di miglioramento continuo e processi di innovazione a fronte delle evoluzioni della tecnologia e dei mercati, per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dell'efficienza

Esemplificazioni:

- Attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo
- Capacità di contribuire all'implementazione delle soluzioni tecniche, di prodotto e processo, ed organizzative
- Capacità di utilizzare, sviluppare individualmente e/o collaborativamente, metodologie e strumenti, anche digitali, previsti nell'ambito dei modelli organizzativi
- Capacità di guidare/orientare il miglioramento e/o l'innovazione
- Capacità di diffusione delle pratiche e di elaborare proposte innovative

1.5. Esemplificazione delle figure professionali aggregate per aree funzionali

Le seguenti esemplificazioni di famiglie professionali individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali e ricomprendono oltre a figure professionali già presenti nei precedenti CCNL nuove figure professionali connesse all'evoluzione delle tecnologie, dei modelli di organizzazione e nella prospettiva dei sistemi integrati di gestione e miglioramento e degli impatti della digitalizzazione.

Le aree in cui sono organizzate le famiglie professionali hanno un valore indicativo e sono desunte dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni.

Le famiglie professionali esemplificate potranno essere poi declinate in figure professionali articolate su diversi livelli contrattuali, in funzione degli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali, sulla base delle declaratorie generali.

Per ciascuna area funzionale possono poi essere considerati ruoli "generalisti" con riferimento a quelle famiglie professionali trasversali rispetto all'insieme delle attività e delle competenze specifiche dell'area funzionale che in base ai contesti aziendali si possono articolare sui diversi livelli di inquadramento.

I quattro campi di ruolo: Ruoli operativi, Ruoli tecnico specifici, Ruoli specialistici e gestionali, Ruoli di gestione del cambiamento e Innovazione sono un riferimento utile per uniformare le terminologie da adottare in azienda ai fini dell'organizzazione delle figure professionali nei livelli di inquadramento fermo restando che gli stessi termini di addetto, responsabile, specialista, tecnico possono rappresentare in funzione dei contesti aziendali contenuti di ruolo diversi o essere sostituiti da denominazioni derivanti dalla necessità di inquadrare l'organizzazione in standard di nomenclatura internazionali, ad esempio quando si utilizzino termini quali manager, supervisor, specialist, leader.

ESEMPI DI AREA FUNZIONALE	ESEMPI DI FAMIGLIE PROFESSIONALI
ACQUISTI, QUALITA', SICUREZZA-AMBIENTE	ACQUISTI DIRETTI/INDIRETTI
	COLLAUDO E LABORATORI
	MIGLIORAMENTO CONTINUO ED EFFICIENZA ORGANIZZATIVA
	QUALITA' CLIENTE
	QUALITA' PRODOTTO PROCESSO
	RESPONSABILI/ADDETTI SERVIZIO PREVENZIONE PROTEZIONE
	SERVIZI PULIZIA E SMALTIMENTO
	SERVIZI SALUTE E PREVENZIONE
	SISTEMI E METODI QUALITA'
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	CONTABILITA'
	CONTROLLO DI GESTIONE
	FINANZA
	FISCALITA'
	SERVIZI AUSILIARI AMMINISTRAZIONE
	TESORERIA
MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE	ADDETTI COMMESSA/CANTIERE
	ATTREZZISTI/STAMPISTI
	CONDUZIONE IMPIANTI DI SERVIZIO
	COSTRUZIONE/MANUTENZIONE STAMPI ED ATTREZZATURE
	GUARDIAFILII-GIUNTI E INSTALLATORI IMPIANTI TELECOMUNICAZIONE
	INSTALLATORI/MANUTENTORI IMPIANTI TERMOTECNICI
	INSTALLATORI/MANUTENTORI IMPIANTI ELETTRICI
	MANUTENTORE MECCANICO-ELETTRICO-ELETTRONICO-SOFTWARE
	MANUTENZIONE MACCHINE E IMPIANTI
	MONTAGGIO/INSTALLAZIONE DI GRANDI IMPIANTI
	SERVIZI AUSILIARI DI MANUTENZIONE E CANTIERE
	TECNICI DI ASSISTENZA
	TECNICI PROGRAMMATORI DI ASSISTENZA E INSTALLAZIONE
	TECNOLOGI/INSTALLATORI SISTEMI ALTA AUTOMAZIONE
	TUBISTI

PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	AMMINISTRAZIONE PAGHE E CONTRIBUTI, CONTROLLO COSTI
	COMUNICAZIONE
	FORMAZIONE E SVILUPPO
	RELAZIONI INDUSTRIALI E RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA
	SELEZIONE
	SICUREZZA E SERVIZI AUSILIARI
PRODUZIONE LOGISTICA	ADDETTI/CONDUTTORI LINEE CADENZA/IMPIANTI/SISTEMI AUTOMATIZZATI
	ADDETTI LAMINATOI
	ADDETTI LAVORAZIONI AVANZATE E NON CONVENZIONALI
	ADDETTI MACCHINA/GUIDAMACCHINE
	ADDETTI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO
	ADDETTI PREPARAZIONI ED IMBALLAGGI
	ADDETTI UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA
	ANALISTI TEMPI-METODI, PROCESSI, CICLI
	ASSEMBLAGGI E MONTAGGI
	CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO INTERNI/ESTERNI
	COSTRUTTORI AL BANCO
	COSTRUTTORI SU MACCHINE
	GRUISTI
	LOGISTICA DI PRODUZIONE
	LOGISTICA TRASPORTI
	METHODISTI DI MACCHINE A CONTROLLO NUMERICO
	MODELLISTA
	PROGRAMMAZIONE PRODUZIONE ED APPROVVIGIONAMENTI
	SALDATORE
	SERVIZI AUSILIARI DI PRODUZIONE E PULIZIE TECNOLOGICHE
	STAMPAGGI
	TECNOLOGIE DI FORMATURA E ANIMISTERIA
	TECNOLOGIE DI FUSIONE E COLATA
	TECNOLOGI DI SISTEMI AUTOMATIZZATI E ROBOTIZZATI
	TECNOLOGI DI SISTEMI DI LAVORAZIONE AVANZATI E NON CONVENZIONALE
	TRATTAMENTI TERMICI E DI RIVESTIMENTO

RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI	ADDETTI PROVE E LABORATORI
	ADDETTI/RESPONSABILI PROGETTO/COMMESSA
	ADDETTI SERVIZI AUSILIARI DI PROGETTAZIONE E SPERIMENTAZIONE
	DISEGNATORI E PROGETTISTI METODI, PROCESSI/IMPIANTI
	DISEGNATORI E PROGETTISTI PRODOTTO
	PROGETTISTI METODI DI PRODUZIONE
	PROTOTIPAZIONE NUOVI PRODOTTI
	SPECIALISTI DI CALCOLO E MODELLIZZAZIONE
	SPECIALISTI TECNOLOGIE DI PRODOTTO/PROCESSO, RICERCATORI
SERVIZI COMMERCIALI	MARKETING E COMUNICAZIONE
	RESPONSABILE PRODOTTO/MERCATO
	SERVIZIO CLIENTE
	TECNICO COMMERCIALE
	VENDITE E GESTIONE CLIENTE
SERVIZI INFORMATICI	AMMINISTRATORE DATABASE E SISTEMI
	ANALISTA FUNZIONALE
	CONSULENTE CLIENTE PROCESS/BUSINESS/SOLUTION
	DATA ANALYST
	GESTIONE PROGETTI SISTEMI INFORMATIVI
	PROGETTAZIONE E GESTIONE WEB
	SERVIZI INFORMATICI INTERNI
	SICUREZZA INFORMATICA
	SVILUPPO E TESTING
	SYSTEM ENGINEER

1.6. *Nota metodologica delle esemplificazioni di profili professionali*

Gli esempi di profili professionali, che sono riportati in calce al successivo art. 2 relativo alla Commissione Nazionale per l’Inquadramento professionale, sono raccolti per aree funzionali di riferimento in coerenza con la precedente esemplificazione di famiglie professionali.

Il formato tabellare mette in evidenza l’utilizzo dei 6 criteri di professionalità per la definizione del corretto inquadramento nel livello applicandoli a figure professionali specifiche dell’area con funzione di pura esemplificazione che non può avere pretese di completezza e non ha carattere prescrittivo vista la varietà di contesti aziendali, per organizzazione, tecnologie e dimensioni che devono essere affrontati direttamente attraverso le declaratorie generali.

Di norma gli esempi di profili professionali sono implicitamente riferiti ad ipotesi di contesto aziendale specifico e quindi l’espressione “in funzione dei contesti aziendali” non è riportata sistematicamente nelle tabelle di esemplificazione. Solo in casi particolari si è reso necessario esplicitarla a fini di generalità per introdurre opzioni quali ad esempio, relative alla conduzione di collaboratori, ai perimetri di polivalenza, alle

competenze tecnico-specifiche e trasversali.

Il metodo esemplificato può essere per analogia di supporto nello sviluppo dei profili professionali e del loro corretto inquadramento nel reale contesto organizzativo e tecnologico che caratterizza l'impresa, secondo quanto precisato al precedente punto 1.1.

Art. 2 - Commissione nazionale sull'inquadramento professionale

Le Associazioni cooperative e FIM, FIOM, UILM, ritenendo che il nuovo sistema di inquadramento professionale costituisca uno strumento fondamentale per la valorizzazione del lavoro delle persone in coerenza con i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, convengono di costituire la Commissione nazionale sull'inquadramento professionale con il compito di:

- monitorare l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale;
- elaborare una raccolta di profili professionali rilevanti tenendo conto delle specificità dei comparti, filiere e bacini (installazione d'impianti, informatica, automotive, ecc.) che sarà gestita e condivisa secondo quanto definito di comune accordo dalle Parti; le esemplificazioni di profili professionali riportate in calce al presente articolo, costituiscono esempi guida per la Commissione per definire gli ulteriori profili professionali;
- fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verificino contenziosi sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento su richiesta delle Parti;
- proporre alle Parti stipulanti aggiornamenti dell'esemplificazione delle figure professionali e progressione nei livelli di professionalità in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa dell'industria metalmeccanica e dell'installazione d'impianti;
- elaborare linee-guida per le sperimentazioni di interventi di adattamento inquadramentale finalizzati a valorizzare le professionalità dei lavoratori in coerenza con le specificità degli ambiti tecnologici e dei modelli di organizzazione aziendale di cui al precedente art. 2;
- monitorare le sperimentazioni che si realizzeranno e, a richiesta congiunta, fornire supporto alla sperimentazione; il monitoraggio delle sperimentazioni che si realizzeranno consentirà di aggiornare ed implementare le suddette linee-guida;
- elaborare valutazioni e proposte, sulla base delle sperimentazioni realizzate, dei casi aziendali, dei risultati conseguiti e delle eventuali problematiche, circa l'eventuale necessità di apportare correttivi, implementazioni o modifiche al sistema di classificazione dei lavoratori, nel corso del prossimo rinnovo del CCNL

La Commissione si avvarrà del supporto tecnico-scientifico dei Centri di competenza guidati da Politecnici e da Università, da individuare di comune accordo, per sviluppare approfondimenti sull'evoluzione delle competenze e dei processi di cambiamento delle imprese.

Art. 3 - Iniziative sperimentali

Al fine di cogliere le specificità e sviluppare le professionalità, le competenze e l'impiegabilità dei lavoratori in coerenza con gli ambiti tecnologici e i modelli di organizzazione attraverso i quali le diverse imprese producono valore, può essere valutata l'opportunità di sperimentare interventi di adattamento inquadramentale nell'ambito dei principi di riferimento comune individuati dal CCNL e dalle linee-guida elaborate dalla Commissione nazionale, fermi restando gli accordi aziendali già in atto.

Gli approfondimenti inquadramentali dovranno essere condivisi in sede aziendale con la R.S.U. d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti anche con riferimento ai tempi di realizzazione, e potranno riguardare anche specifiche aree professionali e/o di attività aziendale.

Per rendere operativi tali adattamenti potranno essere considerate le seguenti iniziative:

- approfondimento della valutazione di fattori di professionalità, specifici, trasversali, di polivalenza e di competenza espressa attraverso matrici improntate ad oggettività e trasparenza;
- individuazione di percorsi di ricomposizione delle posizioni e di arricchimento dei contenuti professionali di specifiche professionalità in funzione delle innovazioni organizzative e tecnico-operative;
- individuazione di sistemi di valutazione del contributo individuale o di team o di specifiche aree professionali alla catena di creazione del valore ed al differenziale competitivo dell'impresa;
- individuazione di sistemi di bilancio delle competenze individuali, di team, di specifiche aree professiona-

li in coerenza con i fabbisogni di formazione ed apprendimento continuo e piani di sviluppo definiti attraverso un portafoglio di azioni, adeguatamente articolato per metodologia anche in ambito digitale, interne ed esterne, individuali e collettive anche tenendo conto del diritto soggettivo alla formazione.

Art. 4 - Passaggio temporaneo di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti, in coerenza con i criteri di professionalità di riferimento, alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori avranno diritto al passaggio al livello superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni;
- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di tre anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore assegnato a compiere mansioni inerenti al livello superiore a quello 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 al livello superiore.

Art. 5 - Nuove mansioni

Per ruoli non richiamati nelle esemplificazioni delle figure professionali di cui al punto 1.5. l'azienda darà comunicazione alla R.S.U. che potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art.6 - Cumulo di mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diversi livelli sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo 3 e dal precedente articolo 1, punto 1.2.

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

Art.7 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, secondo quanto previsto dall'art. 16, lett. d), del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di

lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

A) (corrispondente al livello C3):

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

B) (corrispondente al livello C2):

- 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 al livello D2):

- 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 al livello D1):

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

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

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

VII) In riferimento all'articolo 2, Sezione quarta, Titolo V, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

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

Dichiarazione a verbale sul punto V)

Con la norma di cui alla lettera C) del punto V), le Parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capituono e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

Art. 8 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni:

- ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento:

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

- ai treni di laminazione:

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

- alla trafilatura a caldo:

- 1) riparazione;

- alla fucinatura:

- 1) attrezzaggio;
- 2) riparazione;

- alla stagnatura e piombatura:

- 1) riparazioni;
- 2) pulizia generale.

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

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

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III, per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto articolo 7, Sezione quarta, Titolo III.

Art. 9 - Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII.

Art. 10 - Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici

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

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

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITA', SICUREZZA-AMBIENTE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi ausiliari Qualità	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio qualità	segue semplici istruzioni operative che comportano abilità manuali e sensoriali elementari non specifiche; utilizza dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati sulla base di capacità elementari di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica	compilazione di semplici tabelle e rappresentazioni grafiche preimpostate, riepiloghi di anomalie ed attività su formati preimpostati	alcune attività nell'area di assegnazione	minima conoscenza dell'organizzazione produttiva e del cliente interno	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	Addetto servizi ausiliari Qualità	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area qualità in interazione con il team	compiti ordinari e ricorrenti nell'applicazione di istruzioni di controllo, selezione, rimessa in conformità che richiedono abilità manuali e sensoriali generiche o acquisibili sulla base di semplice esperienza operativa e capacità base di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica; utilizzo di semplici dispositivi di marchiatura e oggettivazione	utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto, processo, di team in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area qualità	nozioni dell'organizzazione produttiva e dei principi di assicurazione qualità	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Addetto servizi Qualità	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi in funzione dei contesti aziendali	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività/istruzioni di lavoro qualità o un ambito di processo	elementi conoscitivi di base dei diversi cicli produttivi e delle articolazioni aziendali con cui si interfaccia	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione	applica con normale autonomia le istruzioni qualità per il controllo ed il benessere di materiali, componenti, semilavorati e prodotti nel perimetro di competenza ed interfacciando sulla base delle procedure aziendali i colleghi di produzione, logistica e gli enti tecnici, in funzione del contesto organizzativo, guidando un team di addetti qualità per il perimetro di assegnazione	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, nozioni rilevanti del prodotto/processo, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità tecnico pratiche per l'applicazione delle procedure di assicurazione qualità nel perimetro di assegnazione	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di semplici metodi quantitativi e grafici, con autonomia di interazione con altri tecnici qualità e delle funzioni produzione /logistica, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di assicurazione qualità e miglioramento continuo per il perimetro di competenza	consapevolezza dei processi di produzione, logistica, magazzino e acquisti/approvvisionamento e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	proposta di soluzioni e modifiche per le non conformità e proposta di implementazioni delle procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali
C3	Analista qualità Fornitori/ clienti	svolge con autonomia di iniziativa le attività anche di elevata difficoltà di assicurazione qualità fornitori/monitoraggio e gestione non conformità cliente per il perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida con responsabilità operativa gruppi di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, qualificate competenze di prodotto/processo, conoscenze di tecnologia dei materiali, di misura e prova per la formulazione di diagnosi e proposte di regolazione ed adattamento, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità di esecuzione tecnico pratiche di procedure articolate e difficili scegliendo strumenti e metodi	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di complessi metodi quantitativi e grafici per l'analisi e la ricerca cause, con autonomia di interazione con i servizi tecnici interni e di clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di produzione, logistica, tecnico commerciali rilevanti e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale

B1	Responsabile qualità fornitori/ produzione/ cliente	segue con ampia autonomia operativa e definizione di metodi e strumenti sulla base di elevata competenza tecnica tutte le necessità di assicurazione qualità e miglioramento continuo di importanti ambiti componenti - materie prime - lavorazioni esterne o processi interni o monitoraggio e gestione non conformità cliente, in funzione del contesto organizzativo, con la conduzione di gruppi articolati di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità, articolata formazione teorica e pratica circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto, le tecnologie di processo, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di norme, standard, istruzioni e procedure con adeguato sviluppo di strumenti qualitativi attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale
B2	Specialista Qualità Cliente	svolge, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie di relazione cliente, il trattamento dei reclami e conformità lato cliente con gestione tecnico ed economica delle risorse aziendali con collaborazione con gli enti tecnici e commerciali interni ed interfaccia diretta con il cliente	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità e competenze specialistiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e le applicazioni di processo produttivo interno, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia anche in situazioni mutevoli di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici e di qualità, dei documenti contrattuali di definizione tecnica prodotti e servizi, elevate competenze nelle metodologie di problem finding/solving; capacità di impostazione e realizzazioni di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. Autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni, elementi di competenza tecnico-commerciale e di progettazione e testing prodotto	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area e, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	Responsabile Sistema Qualità e certificazioni	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni normative e di mercato e delle evoluzioni organizzative e tecnologiche interne, le certificazioni di qualità ed i sistemi connessi, gestendo le risorse tecniche ed umane connesse e promuovendo lo sviluppo di competenze e motivazione in linea con i principi di sistema	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione sui sistemi qualità, rispondendo ai requisiti specifici dei sistemi di certificazione per scolarità ed attestati formativi, è il riferimento di competenza circa la proceduralizzazione aziendale, i sistemi di audit interni ed esterni, le applicazioni della normazione tecnica	gestione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze qualità necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione. Capacità di analisi e formalizzazione di processo con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione di ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutte le definizioni di processo e su ampia parte delle operazioni di assicurazione qualità e miglioramento continuo	conoscenza e comprensione delle diverse funzioni e processi aziendali con capacità di supporto nella proceduralizzazione interna di enti diversi e nell'interfaccia con clienti e fornitori, enti terzi	è il riferimento per l'adozione e l'applicazione dei principi e delle metodologie di assicurazione qualità e miglioramento continuo, dimostrandone motivazione ed applicazione a partire dalla funzione qualità che rappresenta nell'ambito di progetti ed iniziative aziendali

A1	Capo Servizio qualità	in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, sviluppa e garantisce la disponibilità dei sistemi, delle certificazioni, delle competenze e delle risorse, specifiche e distribuite negli enti operativi, per la soddisfazione misurabile del cliente, il rispetto normativo ed il perseguimento strutturale delle efficienze dei processi trasversalmente all'azienda e rappresentandola per tali temi nei confronti di clienti, fornitori, enti terzi	possiede competenze generali dei prodotti e dei cicli produttivi, delle tecnologie e dei mercati in cui l'azienda opera, e competenze specifiche circa i sistemi normativi anche internazionali in ambito qualità; valuta l'adozione dei diversi sistemi di certificazione di qualità e i relativi costi in funzione del contesto aziendale anche in relazione alle necessità di presenza sul mercato dell'azienda stessa	sulla base di solide conoscenze generali e d'impresa: gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contribuenti; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di qualità dell'azienda e nella gestione di progetti di riorganizzazione ed innovazione	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni e dettagliata conoscenza dei processi aziendali per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di assicurazione qualità e miglioramento continuo e controllo, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, promuove la cultura di eccellenza operativa e di soddisfazione del cliente attraverso risorse, organizzazione, sistemi di misura e valutazione, comunicazione e formazione
-----------	------------------------------	---	---	--	---	---	--

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi ausiliari contabilità	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio amministrativo	utilizzando dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, è guidato nell'applicazione ricorrente di processi amministrativi e procedure aziendali sulla base di minima conoscenza dell'organizzazione aziendale	elabora semplici prospetti, riepiloghi, note di attività e di riunione su formati anche digitali preimpostati	alcuni processi amministrativi e procedure aziendali nell'area di assegnazione	in un solo ambito di attività	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	Addetto servizi ausiliari contabilità	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area contabile in interazione con il team	compiti di ordine in smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati contabili, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi tra documenti e rispetto alla realtà fisica di cespiti e magazzini, sulla base di principi contabili elementari e supporti anche digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle sulla base di conoscenza dell'organizzazione aziendale	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante; partecipazione a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato	su un limitato numero di processi contabili/amministrativi	in un limitato ambito di attività	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Addetto servizi contabili	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo processi contabili amministrativi	elementi di interazione di base con le funzioni di interfaccia a partire da conoscenza dei diversi cicli contabili e dei processi aziendali	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti

C2	Addetto contabilità clienti o fornitori	svolge con normale autonomia le attività di amministrazione ciclo attivo (passivo) in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti contabilità clienti per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team contabili e le funzioni clienti interni	possiede una completa conoscenza dei principi contabili generali, delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per svolgere i processi del ciclo attivo (passivo) per il perimetro di assegnazione con adeguata analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi del ciclo attivo (passivo) per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi contabili e nell'interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	proposta di soluzioni per le non conformità contabili e nell'implementazioni di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo, in funzione del contesto, di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali
C3	Responsabile contabilità clienti - Responsabilità contabilità fornitori - Responsabile contabilità generale	svolge con autonomia di iniziativa le attività di amministrazione ciclo/perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità e funzioni	completa autonomia su tutti i processi contabili e le casistiche del proprio perimetro sulla base dell'applicazione critica della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali, effettuando in funzione del contesto aziendale il trattamento e validazione secondo le procedure delle eccezioni e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, con adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, comunicando anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza	capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa svolge le attività e gli adempimenti di un perimetro contabile, in funzione del contesto organizzativo guidando gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità, funzioni, enti esterni	elevata competenza dei principi e dei metodi contabili, della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali che permette autonomia di diagnosi e definizione dei processi e delle casistiche del proprio perimetro, in funzione del contesto aziendale trattando e validando le eccezioni ed implementando le innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di miglioramento relativi al proprio perimetro
B2	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche, svolge le attività ed assicura gli adempimenti di un perimetro contabile e, in funzione del contesto aziendale, la gestione organizzativa, economica e di motivazione delle risorse del perimetro in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi ed in evoluzione	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

B2	Specialista fiscaltà e dogane	assicura, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze specialistiche in ambito normativa fiscale e doganale, le attività e gli adempimenti relative in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto con specifico approfondimento delle normative, degli adempimenti e dei processi circa normative ed adempimenti doganali, tasse e imposte, incentivi fiscali e finanziari, sistemi ispettivi e di gestione del contenzioso, anche in ambito internazionale ove rilevante, che permettono articolate diagnosi e decisioni, anche presentando alla direzione scenari ed alternative di ottimizzazione, sul trattamento casi e temi complessi ed in evoluzione	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. sistematico aggiornamento circa le evoluzioni della materia fiscale e doganale assicurandone la diffusione tramite l'informazione e la formazione dei colleghi degli enti interessati e la revisione di istruzioni di lavoro e procedure; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutte le attività e gli adempimenti dell'area fiscale e doganale con adeguata comprensione ed interfaccia circa i processi amministrativi ed operativi connessi	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	Responsabile servizi amministrativi	effettua, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche avanzate e diversificate, le attività e gli adempimenti amministrativi dell'azienda gestendo le risorse del servizio in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	competenza specialistica avanzata dei principi, dei metodi di contabilità, tesoreria, controllo interno, fiscalità e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi in contesto articolato e non prevedibile	gestione di processi con risoluzione di problemi non ricorrenti e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; negoziazione delle soluzioni e delle risorse in autonomia in contesti multifattoriali e di incertezza, anche rispondendo in coordinamento con i rappresentanti aziendali alla richiesta delle autorità per gli aspetti tecnico specifici; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono alle competenze amministrative necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutti i processi amministrativi delle unità amministrative e delle entità legali di competenza ed i perimetri assimilabili	elevata competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
A1	Responsabile amministrazione e controllo	assicura in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, l'adeguatezza, la continuità e lo sviluppo delle attività di amministrazione e controllo di gestione per il disimpegno degli adempimenti normativi e la disponibilità e l'interpretazione delle informazioni economiche per le decisioni operative e strategiche, rappresentando nell'ambito delle specifiche deleghe l'entità legale a fronte di autorità ed in caso di contenziosi di ambito amministrativo	competenze generali di amministrazione finanza e controllo e gestione aziendale e specifiche circa i sistemi normativi ed i processi amministrativi sia per le legislazioni applicabili ai perimetri che per la normativa interna di controllo e reporting costi, margini, investimenti; adeguata cultura generale in funzione del contesto aziendale per l'orientamento dei processi tecnologici e organizzativi	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori, contribuenti, fornitori e clienti; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di amministrazione e controllo delle unità di competenza ed i perimetri assimilabili	comprensione dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di amministrazione e controllo, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda	governo delle strategie di ottimizzazione dell'ente contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Manutentore -ex "allievo"	esegue con progressivo sviluppo compiti elementari ed accessori in ambito manutentivo anche con occasionale collaborazione/supervisione degli addetti del team manutentivo	compiti elementari di pulizia tecnica, sostituzione guidata di componenti, semplici regolazioni guidate con primo approccio ai metodi manutentivi	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica, competenze digitali di base, orientamento su istruzioni di lavoro	riferita ad un limitato ambito di intervento	in un solo ambito funzionale: es meccanica, alimentazioni elettriche, sensori	partecipazione guidata ad attività
D2	Manutentore	svolge compiti manutentivi ordinari con limitata autonomia nell'ambito del team manutentivo	compiti ordinari nella specifica disciplina manutentiva di verifica, regolazione e sostituzione con conoscenza dei sistemi di manutenzione e autonomia nella diagnostica di interventi ordinari, sulla base di procedure e istruzioni con semplici strumenti, anche digitali, predefiniti	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati e informazioni tecniche con lettura dei principali formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preimpostato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante	su un limitato gruppo omogeneo di macchine-linee-sistemi	in uno specifico ambito con eventuali elementi conoscitivi delle discipline manutentive complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipando a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Manutentore	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica nel team, in funzione delle organizzazioni aziendali tipo "team leader", "jolly"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di apparati-macchine-linee-sistemi in funzione del contesto tecnologico organizzativo	elementi conoscitivi di base delle discipline manutentive complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	Manutentore	in base alle definizioni organizzative, guidano per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni	compiti di diagnostica, regolazione, sostituzione e riparazione ed adattamento di precisione e complessità elevata nel proprio ambito manutentivo, conoscenza completa dei sistemi manutenzione, autonomia nella diagnostica ed esecuzione in interventi anche straordinari e di installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, applicando nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e gli strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione	autonomia nel reperimento ed elaborazione di semplici dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interazione autonoma con altri specialisti, interazione con clienti e fornitori, anche esterni, anche con utilizzo elementare di una lingua straniera pertinente	su gruppi anche eterogenei di macchine-linee-impianti	consapevolezza interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti	proposta esecutiva di modifiche ed adattamenti, coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte

C3	Manutentore/ Capo Manutentore	in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa attività o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive con interfaccia verso altre unità e funzioni	completa competenza su qualsiasi livello di precisione e complessità nel proprio ambito manutentivo attraverso l'applicazione critica degli standard tecnici, dei principi e dei sistemi di manutenzione, completa autonomia nella diagnostica ed esecuzione nell'ambito di qualsiasi intervento di riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, scegliendo modalità, tecniche e strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento con eventuale autonomia di delibera	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso strumenti ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse, non predeterminate, adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nel coordinamento delle attività anche su più interventi contemporanei con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera pertinente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	Capo Manutentore	responsabilità di una unità di manutenzione articolata su diverse discipline manutentive assicurando le decisioni operative per un intero turno, reparto, squadra esterna, anche con elementi di valutazione economica nel rispetto delle procedure e delle risorse assegnate	come per il C3 con capacità di valutare modifiche di processo e prodotto anche quando siano richieste articolate applicazioni logiche e metodologiche garantendo efficacia ed efficienza delle soluzioni	come per il livello C3 con particolare autonomia di iniziativa rispetto a metodi, organizzazione ed interfaccia con clienti e fornitori interni ed esterni. Capacità di utilizzo di base dei metodi di gestione progetto	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	validazione nell'ambito delle previsioni aziendali di complesse modifiche ed adattamenti anche proponendo iniziative interfunzionali e contribuendo ai progetti di investimento, responsabilità dei gruppi di lavoro e delle metodologie di miglioramento
B2	Responsabile manutenzione	esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri articolati di manutenzione assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	sulla base di competenze generali delle tecnologie e dei metodi manutentivi con autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti normalmente prevedibili ma soggetti a cambiamenti, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, Iniziativa autonoma nella formazione continua. Autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto
B2	Specialista di manutenzione	svolge operativamente in autonomia interventi di modifica innovativa e di ricerca guasti non ricorrenti con strumentazioni specialistiche e metodi di alta qualificazione e fornisce analisi, valutazioni e indicazioni operative per i team di intervento e gli enti progettazione ed industrializzazione	sulla base di formazione ed esperienza specialistiche di rilievo per la continuità e l'efficienza tecnico produttiva dell'azienda, con ampia autonomia di analisi e decisione tecnica su interventi, metodologie e tecnologie in contesti di alta complessità tecnica collaborando con altri specialisti	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. Predispone documentazione tecnica e formativa e guida attività di informazione e formazione nelle aree di propria competenza	su ambiti specialistici di tecnologia ed applicazione	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria specializzazione in ambiti interfunzionali

B3	Responsabile manutenzione	è in grado di esercitare responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri di manutenzione complessi e direttamente rilevanti per gli obiettivi aziendali assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare le informazioni e le conoscenze tecnico economiche rilevanti producendo elaborazioni originali presentate in funzione di una varietà di interlocutori, scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	nell'ambito delle direttive generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto
A1	Responsabile manutenzione	esercita ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di una o più unità, progetti, cantieri di manutenzione anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, anche coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, ampia autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complessi piani, progetti ed attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, ricercando, guidando e valutando i contributi specialistici	avanzata capacità di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche impostando articolate analisi e presentazioni, definendo anche in termini di sviluppo innovativo approcci metodologici tecnologici. Autonomia ed iniziativa nell'interazione con altri specialisti, enti aziendali e terze Parti. Gestisce sistematicamente le strategie di apprendimento e di competenza personale e per le organizzazioni in cui è inserito. Autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera pertinente. E' in grado di contribuire autonomamente ai processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando competenze di negoziazione	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare, interfunzionale ed intersettoriale	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative garantendo le implicazioni interfunzionali e contribuendo alle strategie produttive e di investimento della direzione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi generali per il personale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, fattorinaggio, posta interna, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica	è guidato nell'esecuzione ricorrente di compiti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, redazione di piccole note ed appunti, compilazione di documenti anche digitali preformattati, in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità relazionali di base in lingua italiana	alcuni processi operativi nell'area di assegnazione	consapevolezza elementare dell'organizzazione aziendale	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti

D2	Addetto servizi generali per il personale	autonomia limitata su compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, posta interna ed esterna, fattorinaggio, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica in interazione con il team risorse umane	svolgimento ordinato di compiti ricorrenti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi, verifica di documenti personali e raccolta di informazioni sulla base dei principi elementari di privacy, redazione di piccole note ed appunti, utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle e dispositivi digitali preimpostati; in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali o on-line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi con termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente; accogliimento di personale anche esterno, semplici colloqui/interviste per la compilazione di questionari predeterminati	su un limitato numero di processi operativi	nozioni dell'organizzazione aziendale	identificazione delle anomalie e proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo di delle metodologie prescritte
C1	Team leader servizi generali per il personale	svolge ruoli di collegamento/affiancamento operativo su compiti d'ordine senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di processi operativi con consapevolezza dei processi di gestione del personale in cui si inseriscono	elementi di conoscitivi di base dei processi di gestione e formazione del personale e dei processi e funzioni aziendali con cui si interfacciano	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	Addetto amministrazione del personale	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, le attività operative di amministrazione presenze e retribuzione ed, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team risorse umane e le funzioni clienti interni	possiede semplici principi amministrativi e relativi ai rapporti di lavoro, competenze aritmetiche ed algoritmiche di base ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati ed effettua adeguata analisi ed imputazione delle voci e dei dati acquisiti, con la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, rispondendo di persona o attraverso i portali informatizzati ai quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili sulla base delle sole istruzioni operative e regolamenti; cura la corretta introduzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; elaborazione di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, competenze relazionali di base per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo elementare della lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di amministrazione del personale, disciplinare, costo del lavoro, relazioni sindacali e nell'interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	proposta di soluzioni per le non conformità amministrative e nell'implementazione di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali

C3	Responsabile amministrazione del personale di piccola unità/area	disimpegna con autonomia di iniziativa, nell'ambito dei processi e dei sistemi informatizzati aziendali, le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione, assunzione/cessazione e costo del lavoro per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, guida operativamente il team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con interfaccia verso altre unità e funzioni interne e fornitori esterni	possiede principi di amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, competenze aritmetiche ed algoritmiche ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione dei contesti aziendali il trattamento e la validazione delle anomalie, eccezioni e dei quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili, sulla base dell'interpretazione delle norme e dei regolamenti verificati ove necessario con i responsabili delle Risorse Umane/Relazioni con il Personale e sentiti associazioni di rappresentanza e fornitori esterni, e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; nella elaborazione, anche di calcolo, di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro; competenze relazionali per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo adeguato della lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	Specialista amministrazione e personale	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa effettua la contabilizzazione, l'analisi e la preventivazione del costo del lavoro per i perimetri assegnati in interazione con i responsabili Risorse Umane, il controllo di gestione e contabilità, l'amministrazione del personale	elevata competenza dei principi e dei metodi di contabilità e controllo costi e di paghe e contributi, dei sistemi di retribuzione fissi e variabili e dei sistemi di indagine salariale; elevate competenze aritmetiche ed algoritmiche e delle procedure aziendali e dei sistemi informatizzati permettono autonomia di elaborazione e diagnosi di imputazione contabile, rapporti consuntivi e previsionali	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme, degli standard e dei dati da diverse origini; elevata autonomia nell'utilizzo di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione degli addetti sui temi di propria competenza.; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su diversi processi di amministrazione e controllo	conoscenza dell'organizzazione operativa e contabile dell'azienda, ed autonomia di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di miglioramento relativi al proprio perimetro

B2	Responsabile amministrazione del personale di stabilimento	gestisce con discrezionalità di decisione, nell'ambito della normativa e degli accordi rilevanti, l'applicazione dei processi, dei regolamenti aziendali e dei sistemi informatizzati aziendali, per la soddisfazione di tutte le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione anche variabile, assunzione/cessazione e costo del lavoro, per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, coordina le risorse umane, economiche e materiali dell'ufficio con interfaccia verso le altre funzioni locali e centrali del personale, i clienti interni, consulenti esterni	possiede competenze specialistiche in ambito amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione del contesto aziendale tutti i casi di contabilizzazione ed amministrazione del personale supportando i responsabili del personale, delle funzioni e la direzione di stabilimento nell'ottimizzazione e pianificazione economico-organizzativa e nell'applicazione normativa anche verificando, ove necessario, con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; cura l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative ed interpretazioni; sicurezza nelle elaborazioni e nelle applicazioni quantitative anche complesse con utilizzo avanzato di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane; predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni, comunicazioni e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali, capacità di ascolto partecipe e negoziazione interpersonale; gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative regolamentari; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni, comunicando nella lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di reclutamento per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
B3	Responsabile centro servizi amministrazione del personale	assolve, nell'ambito delle previsioni aziendali e normative e gestendo le risorse assegnate, alle necessità di amministrazione paghe e contributi, gli adempimenti verso gli enti, la contabilità e pianificazione costi del personale dell'azienda sulla base degli input delle unità decentrate	possiede alta specializzazione in ambito amministrazione/contabilità, normativa dei rapporti di lavoro, previdenziale ed assicurativa, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali; ha approfondite competenze nella gestione, manutenzione ed innovazione dei sistemi informatizzati	capacità critica nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative; elevate competenze nelle analisi quantitative anche complesse coordinando con alta competenza l'utilizzo di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane; predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni e presentazioni nei formati opportuni, gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative regolamentari; ampia autonomia di interazione con gli stabilimenti clienti, altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni, comunicando nella lingua straniera pertinente	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale ed alcuni processi risorse umane	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

A1	Responsabile Relazioni Industriali ed Amministrazione del Personale	con ampia autonomia, nell'ambito delle strategie risorse umane ed in funzione degli obiettivi aziendali, gestisce e assicura le relazioni in azienda ad ogni livello, nonché i rapporti con le amministrazioni e le comunità, anche con limitate deleghe di poteri, ed il coerente sviluppo dei processi delle procedure e dei servizi di welfare ed amministrazione del personale attraverso gli uffici centrali ed i servizi decentrati	possiede, sostenute da elevate conoscenze generali ed economico-amministrative, competenze generalistiche su tutti i processi di gestione risorse umane, l'organizzazione dell'azienda, le tecnologie e dei mercati in cui opera e competenze specialistiche in ambito giuslavoristico, relazioni aziendali, assicurativo/contributivo o ed amministrativo. Articolata conoscenza delle norme contrattuali e dei processi e regolamenti aziendali di cui presidia evoluzione e diffusione	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico anche in contesti di cambiamento non determinabile a priori; capacità di reperire e organizzare i dati rilevanti e di compiere analisi qualitative e quantitative; competenze generalistiche di selezione e gestione di sistemi informativi; selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; efficacia nei processi di comunicazione interpersonale e collettiva utilizzando con correttezza gli strumenti più idonei, anche digitali, modulando linguaggi in funzione degli interlocutori; efficacia di presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera pertinente; capacità di pianificare e condurre negoziazioni complesse anche in condizioni ambientali difficili articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione. Capacità di gestire e guidare i cambiamenti culturali, organizzativi e normativi o procedurali	su tutti i processi di gestione Risorse Umane e parte dei processi di Business Development	comprensione dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda	governo dei processi di miglioramento ed innovazioni delle relazioni con i vari interlocutori dei servizi correlati contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale culturale, organizzativo e normativo o procedurale
----	--	---	---	---	--	---	--

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico	svolge con sviluppo progressivo compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di macchine per la lavorazione meccanica, attrezzate, automatiche o a controllo numerico	nozioni generiche circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, centraggi alimentazioni, operazioni di pulizia e semplice cambio tipo	opera in condizioni ordinarie, contribuendo al mantenimento elementare di parametri anche mediante sistemi digitali di supervisione di macchina, effettuando in affiancamento semplici diagnostiche di anomalie ricorrenti e regolazioni ordinarie dei parametri, utensili ed attrezzature e la compilazione di semplici rapporti preformati anche attraverso strumenti e sistemi digitali	su una parte delle attività relative ad una o più macchine analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza principi di qualità e pulizia tecnologica	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi
D2	Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico	svolge con limitata autonomia compiti ordinari di produzione di serie o di costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli predeterminati e dettagliati	nozioni di base circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, centraggi alimentazioni, semplici cambi tipo e registrazioni utensili, controllo quote con strumenti anche non preregolati	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della lettura di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto, compilando semplici rapporti preformati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente	su una macchina o più macchine analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi principi di qualità e pulizia tecnologica	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte

C1	Addetto/ Tecnico Macchine automatiche/a Controllo Numerico	svolge compiti ordinari di produzione di serie o di costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli dettagliati, con supervisione o supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle macchine dello stesso tipo	come per D2, curando gli standard produttivi e qualitativi su un gruppo omogeneo di macchine con autonomia nella diagnostica delle anomalie ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e delle attrezzature	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di posto. Guida la compilazione dei rapporti preformati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali	sostituisce i colleghi su qualsiasi attività relative ad una macchina o ad un gruppo omogeneo di macchine	applicazioni esecutive qualità ed auto manutenzione per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C2	Costruttore su Macchine Manuali /a Controllo	esegue o imposta per l'esecuzione automatica la lavorazione di elevata precisione di Parti complesse a partire da disegni, cicli, codici, effettuando con autonomia le normali messe a punto, regolazioni, scelta, registrazione e cambio utensile	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia di lavorazione, è in grado di interpretare disegni, cicli e codici di lavoro per effettuare le operazioni dell'intero ciclo di lavorazione delle Parti assegnate verificandone con gli opportuni strumenti non prerogati, meccanici e digitali, la corrispondenza alla specifica ed intraprendendo gli aggiustamenti e le regolazioni necessarie in caso di non conformità	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti di produzione e circa le anomalie sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione d'ufficio. Contribuisce ai percorsi di formazione e addestramento dei colleghi.	capacità di condurre macchine manuali e con diverse tipologie di controllo numerico nell'ambito dello stesso tipo di lavorazione	interagisce autonomamente con le funzioni metodi, manutenzione, logistica interna	ha iniziativa nella risoluzione dei problemi e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro
C3	Metodista Macchine Manuali /a Controllo	elabora i cicli ed i codici di lavorazione per pezzi e serie, definendo, con autonomia di iniziativa, tipologia di macchina e di lavorazione, operazioni, attrezzature, parametri tecnologici, geometrie ed utensili per il rispetto delle caratteristiche di progetto e l'efficienza economica	possiede complete conoscenze del disegno, dei materiali, delle tecnologie e delle macchine di lavorazione, utensili, attrezzature, sistemi di controllo e supervisione e dei relativi linguaggi con capacità di scelta tecnologica di fronte a lavori complessi e di elevata difficoltà e di anomalie, variazioni ed imprevisti	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche complesse e nell'aggiornamento professionale specifico. Contribuisce alla formazione e addestramento degli addetti sugli aspetti teorico pratici delle diverse tipologie di lavorazione e di macchina anche in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie. Gestisce autonomamente i flussi di informazione necessari al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e adeguato uso della lingua straniera pertinente	per le principali tecnologie di lavorazione e macchine in uso nel proprio perimetro organizzativo	ricerca ove necessario il confronto con gli enti di progettazione e gli operatori di produzione, in funzione dell'organizzazione aziendale interfacciando clienti e fornitori per la soluzione di problemi	propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
B1	Costruttore su Macchine Manuali /a Controllo	definisce sulla base dei soli disegni esecutivi ed esegue con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia macchine a controllo, lavorazioni non ricorrenti di elevato livello tecnico per geometrie, materiali e precisione	possiede elevate competenze nella tecnologia dei materiali e delle lavorazioni, in funzione del contesto tecnologico capacità di programmazione nei diversi linguaggi delle unità di controllo ed alta manualità nell'esecuzione delle lavorazioni e nell'utilizzo di attrezzaggi e strumenti di controllo e misura, capacità di lettura critica del disegno, capacità di calcolo trigonometrico ed analitico ed autonomia di diagnosi e definizione di modifiche ed adattamenti	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche e nella presentazione dei problemi e delle soluzioni tecniche utilizzando strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera pertinente. Contribuisce con le proprie competenze tecniche e pratiche nelle fasi di formazione dei collaboratori e partecipa attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico nel quadro dei piani aziendali	capacità di utilizzare tutte macchine e le attrezzature nell'ambito del proprio perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	contribuisce con le competenze tecnologiche ed operative specifiche ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area per i prodotti e le tecnologie di competenza. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte

B2	Specialista costruzione su Macchine Manuali /a Controllo	Con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive generali e con attenzione all'ottimizzazione economica delle risorse, definisce ed esegue direttamente con perizia, sulla base di disegni, specifiche tecniche ed economiche di lavorazioni complesse ed innovative, tutte le operazioni con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia le macchine a controllo	Sulla base di competenze dei materiali, delle tecnologie, metodi e sistemi di lavorazione, capacità avanzate di utilizzo di metodi matematici e di utilizzo dei linguaggi di programmazione delle unità di controllo e delle applicazioni CAD-CAM, pianifica ed esegue le diverse fasi anche di innovazione con contributo specialistico	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera pertinente. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di coinvolgimento dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di utilizzare tutte le macchine e le attrezzature e i sistemi nell'ambito del proprio perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali
B3	Responsabile costruzioni su Macchine Manuali /a Controllo	gestisce le attività di costruzione su macchine utensili di varia tecnologia in funzione dell'organizzazione aziendale con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa nella gestione delle risorse tecniche ed umane e nelle scelte tecnologiche, garantendo il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione nella tecnologia dei materiali, delle macchine e delle lavorazioni e nell'analisi ed interpretazione delle specifiche e dei piani di prodotto per l'ottimizzazione delle scelte tecnologiche ed organizzative del reparto e la gestione dei tecnici e degli specialisti. Utilizza in autonomia i sistemi integrati di fabbrica	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera pertinente. Contribuisce le competenze specialistiche in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici per il personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	su tutte le tecnologie di lavorazione del perimetro e di quelli assimilabili	promuove e mantiene la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il riferimento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, rappresentando e guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione
A1	Responsabile lavorazioni meccaniche	è responsabile nei confronti della direzione aziendale o di produzione della disponibilità di adeguata capacità produttiva, tecnologica e dei servizi collegati per la soddisfazione dei bisogni di lavorazione meccanica nell'ambito dei budget assegnati. Cura la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economici ed organizzativi per il perimetro di responsabilità	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche tecnologiche e produttive in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera rilevante. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di gestione progetti. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo

D1	Conducente di linee automatizzate / Guida macchine	esecuzione con sviluppo di compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione	compiti elementari e generici nell'ambito di operazioni e parametri di produzione, alimentazioni, operazioni di pulizia e semplici cambio tipo	esegua istruzioni operative elementari e ripetitive in affiancamento riconoscendo semplici anomalie di processo ricorrenti, effettuando interventi elementari ordinari sugli apparati e sui parametri, su sistemi di supervisione, la compilazione di semplici rapporti preformati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali di base	su una parte delle postazioni di una linea o linee/macchine/impianti analoghi	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza dei principi di qualità e pulizia tecnologia	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi
D2	Conducente di linee automatizzate / Guida macchine	svolge compiti ordinari con limitata autonomia nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione in interazione con il team dedicato	compiti di base circa le operazioni ed i parametri di produzione, alimentazioni, semplici cambi tipo	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto compilando semplici rapporti preformati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera pertinente	su tutte le postazioni di una linea o segmento o linee analoghe	limitatamente ai propri compiti esecutivi, principi di qualità e pulizia tecnologia	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale, a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Team Leader su linee automatizzate/macchine attrezzate	compiti ordinari nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione, attivando i ruoli di supervisione o di supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle postazioni di linea/impianto/isola	rispetta gli standard produttivi e qualitativi su tutte le postazioni di una linea o segmento o su linee analoghe con autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della documentazione operativa di linea/macchina	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di posto. Guida la compilazione dei rapporti preformati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali preimpostati, per tutte le posizioni di linea o segmento/impianto/cella nel proprio turno	sostituisce i colleghi su qualsiasi delle posizioni della linea o segmento/impianto/celle omogenee	applicazioni esecutive qualità ed automazioni di base per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C2	Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchine, Impianti	svolge in autonomia tutte le fasi di conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione omogenei, con iniziativa di esecuzione, scelta di metodi e strumenti e guidando gli addetti del perimetro, per la corretta implementazione di standard produttivi, di qualità e sicurezza complessi	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia, interpreta disegni, schemi e manuali tecnici per effettuare avvisi di produzione, cambio tipo ed attrezzaggi, riavvisi e verifiche in relazione ad interventi manutentivi utilizzando i sistemi digitali di supervisione e la strumentazione anche non preconfigurata necessaria	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione di ufficio. Contribuisce ai percorsi di addestramento dei colleghi	capacità di condurre Linee/impianti/macchine dello stesso tipo o un gruppo omogeneo di impianti in funzione del contesto tecnologico organizzativo	interagisce autonomamente e con altri specialisti o referenti di altre aree	ha iniziativa di problem solving e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro
C3	Capo/Capo Turno Linea automatica, Macchina, impianto	persegue i risultati di produzione, efficienza, qualità, supervisionando con iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali gruppi articolati di addetti alla produzione ed alle funzioni accessorie	sulla base di complete conoscenze delle tecnologie e dei sistemi di gestione della produzione applicati nel proprio perimetro e per tutte le fasi di produzione, avvio, messa a punto e manutenzione, svolge direttamente attività tecniche complesse e di elevata difficoltà, sceglie strumenti e metodi, prende decisioni operative a fronte di anomalie, variazioni ed imprevisti	in funzione dei contesti aziendali segue la formazione degli addetti e promuove l'applicazione delle norme di sicurezza in qualità di Preposto. Raccoglie e trasmette in autonomia le informazioni necessarie al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e la lingua straniera pertinente	per una o più linee, macchine, celle o impianti di produzione omogenei	ricerca ove necessario i contributi specialistici e le validazioni superiori in interazione con gli altri enti di produzione e le funzioni aziendali collegate	guida nel proprio perimetro le iniziative di problem solving e miglioramento scegliendo nell'ambito delle previsioni aziendali le metodologie rilevanti ed è parte attiva nelle attività di miglioramento di funzione ed interfunkionali

B1	Responsabile/Responsabile Turno Linea Automatica, Macchina, Impianto	con ampia autonomia esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione e supervisione del proprio ambito, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche non ordinarie dell'attività con contributo manuale, di misura, di interpretazione della documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo di elevato livello	possiede autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi. E' autonomo nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante. Contribuisce alla formazione dei collaboratori con le proprie competenze tecnico produttive e partecipa attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico ed organizzativo nel quadro dei piani aziendali	capacità di condurre gruppi eterogenei di linee/impianti/macchine della stessa area, in funzione del contesto tecnologico organizzativo	contribuisce con competenze specifiche della funzione produttiva ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	proposta di modifiche, varianti e miglioramenti, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento aziendali con competenza metodologica
B2	Responsabile Linea Automatica, Macchina, Impianto	con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive dell'unità di produzione, esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di alto rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti e la gestione economica delle risorse di produzione	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione del comparto a cui fa riferimento l'azienda, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche di innovazione dell'attività con contributo specialistico nell'utilizzo di strumentazioni sofisticate e dei sistemi di controllo e di supervisione dell'impianto e delle interfacce con i sistemi integrati di fabbrica, nell'applicazione di procedure complesse, nel reperimento, elaborazione ed interpretazione di documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo con ogni tipo di supporto	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di motivazione dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali
B3	Specialista di Impianti ad alta automazione	nell'ambito di impianti automatizzati articolati ed unità produttive basate su linee ad alta automazione, gestisce, con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa, i servizi di prossimità nelle diverse fasi anche non ricorrenti, impreviste e di innovazione del processo, la documentazione di produzione, la predisposizione dei budget, la formazione degli addetti ed il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse. In funzione dei contesti esercita la responsabilità gerarchica sul team dedicato a tali servizi	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione tecnologico-produttiva e di metodologia per la gestione di basi di dati, di documentazione tecnica, gestione di codici e programmi, con la capacità di operare in autonomia su tutti i sistemi di comando controllo e regolazione dell'impianto e le interfacce verso i sistemi di fabbrica	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. In coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni contribuisce con le competenze specialistiche allo sviluppo del personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva e di impianti assimilabili	sviluppa sistematicamente la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il riferimento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, e guidando il personale della propria area nelle iniziative e nei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione

A1	Responsabile unità di produzione automatizzata lavorazione e Montaggio	è responsabile nei confronti della direzione aziendale della realizzazione dei piani di produzione e dei budget assegnati. Assicura tramite una articolata struttura gerarchica, la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economico ed organizzativi per l'intera unità produttiva	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo nell'analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche di impianto e di produzione in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera di lavoro. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di project management. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo
----	---	--	--	---	---	--	--

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	Polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi di collaudo	esegue con progressivo sviluppo controlli e prove semplici applicando procedure standard per il controllo e la documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati attraverso controlli visivi semplici e strumenti preimpostati	esegue le operazioni previste dall'istruzione operativa, individua le caratteristiche dei parametri del prodotto, individua la referenza di prodotto e del lotto	comprensione di istruzioni scritte e verbali in italiano; semplici operazioni di conta e riepilogo attraverso le quattro operazioni elementari; inserimento dati in documenti preformati e supporti digitali preimpostati	limitato numero di procedure di controllo su un limitato numero di prodotti/postazioni	limitata conoscenza delle attività del ciclo produttivo specifico	partecipazione guidata e orientamento al miglioramento
D2	Addetto collaudi di linea o di laboratorio	esegue con limitata autonomia controlli e prove di normale difficoltà applicando procedure e metodologie standard per il controllo e documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati che richiedono minima esperienza specifica del prodotto e l'utilizzo di apparecchiature predisposte con interventi semplici per la loro regolazione	lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	comprensione ed espressione di istruzioni di lavoro e risultati di prova con utilizzo di terminologia tecnica elementare appropriata anche di origine straniera; applicazione di semplici procedure aritmetiche e geometriche, registrazione di semplici informazioni tecniche con l'utilizzo di documentazione preformata/utilizzo di semplici procedure informatiche	esegue attività di prova, controllo e di preparazione e regolazione delle attrezzature su un insieme omogeneo di prodotti o linee o metodologie di collaudo	nozioni del ciclo produttivo ed elementi conoscitivi delle tecnologie impiegate	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Collaudatore	esegue con riconosciuta autonomia operativa: -prove di normale difficoltà applicando procedure e/o metodologie standard per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie; -la preparazione delle attrezzature con strumenti preregolati per le diverse postazioni/macchine di collaudo dell'area di lavoro; -coadiuva lavoratori di categoria superiore nel registrare i dati e segnalare le eventuali discordanze	capacità di diagnosi circa risultati, metodi e strumenti nelle operazioni ordinarie di collaudo sulla base di lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	come per il D2 e con capacità di affiancamento nell'addestramento di posto dei colleghi ed in funzione dei contesti aziendali di collegamento operativo nel team	Sulle diverse operazioni di collaudo omogenee nell'ambito di una tipologia di linea o macchina o prodotto	elementi conoscitivi base delle discipline complementari	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte

C2	Tecnico di Collaudatore	esegue prove, applica procedure e/o metodologie complesse con normale autonomia anche su anomalie di produzione e di scelta di strumenti e metodi per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie; regola attrezzature di precisione; registra e classifica i risultati delle prove secondo criteri predefiniti e stende il rapporto dei risultati anche mediante sistemi informatizzati; in funzione dei contesti aziendali, supporta un gruppo di altri lavoratori dal punto di vista tecnico operativo	conoscizioni tecnico-pratiche complete delle tecnologie di collaudo, competenze di interpretazione di disegni e modelli grafici, conoscenze di tecnologia dei materiali, conoscenze del processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza e delle specifiche di qualità che regolano il processo di collaudo; conoscenze sulle specifiche di qualità; eventuali certificazioni richieste dalle norme internazionali, dove applicabili	approccio strutturato nell'organizzazione della postazione di lavoro precisione nel trattamento di dati e nei metodi quantitativi capacità di applicazione procedurale; essere in grado di ricavare quote/posizioni mediante l'utilizzo di semplici metodi di calcolo o geometrici; capacità di adattamento e regolazione dei processi di collaudo nell'ambito delle disposizioni aziendali, compilazione di rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; autonomia di apprendimento e collaborazione nell'addestramento per affiancamento di colleghi; comprensione e utilizzo delle terminologie tecniche nella lingua straniera rilevante	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee	elementi conoscitivi base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate	proposta di modifiche e miglioramenti operativi, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte
C3	Tecnico esperto/senior di collaudo	esegue e/o sovrintende all'esecuzione con autonomia di iniziativa controlli anche di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro Parti anche prodotte a serie, scegliendo metodo e tecnica di prova, traducendo e applicando procedure e metodologie alle effettive condizioni lavorative; regola e verifica le regolazioni dell'attrezzatura; valuta i risultati secondo norme, specifiche, procedure e redige i relativi rapporti, con autonomia nell'interpretazione dell'esito delle prove e decisionalità in merito al prodotto; sovrintende con iniziativa tecnico operativa gruppi di altri lavoratori	competenze di tecnologia dei materiali e dei processi applicati sostenuta da cultura tecnica generale; regolazioni di apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi; eventuali requisiti formazione ed esperienza previsti dalle norme internazionali, dove applicabili; collaudo mediante procedure complesse con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura e l'applicazione critica degli standard tecnici; regolazione e verifica della regolazione degli strumenti mediante appositi campioni o procedure; conoscenza delle principali funzionalità di programmazione, anche in "auto apprendimento", per la gestione della messa a punto/set up di macchina; padronanza del disegno tecnico, elementi di tecnologia dei materiali (es. caratteristiche strutturali, meccaniche, chimiche); applicazione di metodologie e tecnologie adeguate alle situazioni; conoscenze del completo processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza	precisione e rigore operativo e rispetto delle priorità; compilazione di formulari e rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; gestione di relazioni interfunzionali rispetto alle attività operative di competenza; propensione all'interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti; supervisione e affiancamento dei colleghi; comprensione e utilizzo della terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante; ricerca delle cause radice della non conformità	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee	elementi conoscitivi di base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate	proposta di modifiche e miglioramenti operativi e tecnici; coordinamento operativo di gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte

B1	Specialista collaudi e trattamenti - es. termici	imposta ed esegue attività prova e collaudo specialistici con ampia autonomia operativa in funzione delle specifiche da verificare, rappresentando il riferimento tecnico nel proprio ambito anche rispetto ad altre funzioni e, secondo i contesti aziendali, coordinando gruppi di addetti	possiede adeguata competenza nella tecnologia dei materiali, dei trattamenti termici e dei metodi e degli standard di prova e certificazione; cura configurazioni, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità nel rispetto dei tempi ciclo, consumi, standard di lavorazione, in funzione degli obiettivi assegnati di efficienza produttiva, qualità, affidabilità	utilizzo di strumenti e applicazioni digitali e sistemi di automazione d'ufficio; utilizzo di metodi di calcolo anche statistico; competenze di pianificazione delle proprie attività e risoluzione dei problemi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie, i processi e le attrezzature di competenza	su tutte le metodologie, i processi e gli strumenti/attrezzature del proprio ambito	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali, guida l'individuazione di aree e soluzioni di miglioramento nell'ambito di propria competenza
B2	Specialista esperto/senior collaudi e trattamenti - es. termici	cura la gestione organizzativa ed economica delle risorse di prova collaudo e la messa a punto dei trattamenti con discrezionalità nelle scelte tecniche in condizioni mutevoli in un ambito di prevedibile variabilità e, in funzione dei contesti aziendali, guidando il personale di una unità o di un progetto, curandone lo sviluppo di competenza	possiede competenze tecnologiche e scientifiche specialistiche necessarie per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'area di riferimento; ottimizzazione dei flussi produttivi, del costo dei cicli e dei relativi investimenti tecnici anche mediante l'applicazione degli strumenti e delle metodologie rilevanti	utilizzo con perizia di processi e strumentazioni complesse; applicazione di metodi quantitativi complessi attraverso strumenti informatici; pianificazione e gestione autonoma di progetti di sviluppo; gestione di relazioni interfunzionali, comunicando nella lingua straniera prevalente	su un'ampia famiglia di tecnologie	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali e collaborando con altri enti, partecipa alla definizione di soluzioni innovative e alle azioni di miglioramento; coordina gruppi di lavoro interfunzionali, nello studio di nuove tecnologie e nella gestione dei progetti di investimento; studia soluzioni alternative di configurazioni di processo
B3	Responsabile Tecnologie di Prova, Collaudo e Processo - es. trattamenti termici	sovrintende con discrezionalità ed autonomia alle competenze tecnologiche di un ambito dei processi esercitando attività di coordinamento, guidando i contributi tecnico-specialistici e curando la gestione delle risorse assegnate	possiede alta specializzazione tecnologica distintiva per gli ambiti di processo assegnati, sulla base di adeguate conoscenze scientifiche, conoscenza di prodotto e processo e degli standard e delle normative applicabili; capacità gestionali ed organizzative relative ai fattori produttivi ed al controllo e pilotaggio degli indicatori tecnico economici dei processi	autonomia di aggiornamento professionale; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti complessi con orientamento al risultato in contesti di cambiamento non predeterminabile; gestione e sviluppo dei collaboratori assegnando obiettivi, priorità e tempistiche; gestione della relazione con gli enti tecnici collegati; comunica nella lingua straniera prevalente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti	coordina gruppi di lavoro interdisciplinari per i progetti di investimento e miglioramento rappresentando la propria area di competenza; propone soluzioni alternative e innovative di configurazioni di processo

A1	Responsabile Processi e Tecnologie di Stabilimento	nell'ambito di una importante unità produttiva articolata su più impianti di processo, sovrintende alle diverse funzioni dell'area processi e tecnologie con ampia autonomia sulle risorse tecniche ed umane assicurando il coordinamento con la direzione di produzione, gli enti di progettazione prodotto e di gestione economica	sulla base di significative conoscenze scientifiche ed industriali, possiede conoscenze complete delle tecnologie di settore ed è in grado di contribuire allo sviluppo tenendo conto degli impatti economici, organizzativi e normativi	capacità di reperimento ed elaborazione, esplicitazione, formalizzazione e trasmissione delle competenze tecnico operative del proprio ambito; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti strategici con la definizione di obiettivi in contesti di cambiamento; orientamento dei team di lavoro al risultato e al cliente; promozione dell'interazione interfunzionale e dell'integrazione organizzativa; comunica nella lingua straniera prevalente	su un'ampia famiglia di tecnologie	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti	partecipa alla definizione dei progetti di investimento e miglioramento e nella scelta di tecnologie innovative; coordina e supervisiona le attività di risoluzione delle problematiche e definisce gli interventi di miglioramento di prodotto e di processo produttivo, finalizzati all'ottimizzazione economico-produttiva
----	---	--	--	---	------------------------------------	---	---

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi ausiliari progettazione	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio progettazione	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato preimpostato, semplici resoconti di attività e riunione	alcune attività nell'area di assegnazione	minima conoscenza circa le tipologie di prodotto e l'organizzazione del servizio	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	Addetto servizi ausiliari progettazione	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area progettazione in interazione con la squadra	sulla base di istruzioni operative, utilizzando con limitata autonomia di regolazione e manutenzione dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, applicando competenze aritmetiche, geometriche e linguistiche elementari, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto e processo in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici elaborati tecnici ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area progettazione	nozioni relative alle tipologie di prodotto e dell'organizzazione dei servizi tecnici	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte

C1	Addetto servizi progettazione	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di addestramento per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività del servizio tecnico o di un progetto	elementi conoscitivi di base dei prodotti, delle fasi e dei ruoli nel processo di designazione e progetto, delle funzioni aziendali con cui si interfaccia l'ente tecnico per il proprio perimetro	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsto
C2	Disegnatore	sulla base di specifiche, schemi ed elaborati di progetto sviluppa in normale autonomia la designazione rappresentativa/rendering e/o esecutiva di Parti o di complessivi, scegliendo metodi e strumenti adeguati collaborando con il team di progettazione	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di designazione, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente/team ed interpretando i dati per la designazione di elaborati complessi sulla base di competenze complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i normali metodi quantitativi necessari per la produzione degli elaborati grafici e digitali e la documentazione tecnica accessoria	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza non specialistica circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni. Capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	su tutti i metodi e strumenti di designazione della propria area	consapevolezza dei diversi processi di progettazione, di assicurazione qualità di progetto e consapevolezza dei principali processi produttivi di interesse con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali di interesse	partecipazione alle attività di miglioramento anche proponendo e verificando la corretta applicazione delle metodologie
C3	Progettista	Elabora progetti complessi con autonomia di diagnosi ed adattamento dei metodi e delle soluzioni nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte di anomalie, variabilità di prodotto processo ed attività non ricorrenti in funzione dell'organizzazione guidando gruppi articolati di collaboratori	possiede complete ed articolate conoscenze dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di designazione e calcolo, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente/team ed interpretando i dati per la designazione di elaborati complessi sulla base di competenze articolate e complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i metodi quantitativi necessari per il dimensionamento di componenti, Parti e sottosistemi, e in base alle definizioni organizzative, la scelta di materiali, tecnologie e metodi di produzione	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione. Capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo sulle attività di designazione e progetto prodotti di un determinato ambito tecnologico	consapevolezza dei processi di progettazione, qualità, produzione, acquisti e gestione progetto con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	Responsabile designazione/Design leader	gestisce con ampia autonomia operativa le attività dei team di designazione in uno specifico ambito metodologico o di tecnologia di prodotto, con responsabilità sulla qualità e le tempistiche dei processi di designazione	sulla base di riconosciuta esperienza nei metodi e nelle tecnologie di designazione ed articolata formazione circa le tecnologie di prodotto e/o processo del proprio ambito, indirizza le interpretazioni di specifiche e le introduzioni di modifiche e varianti di prodotto e metodologia progettuale in funzione delle esigenze cliente e del miglioramento tecnico-economico del progetto	perizia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio e nella conduzione operativa di sistemi dipartimentali; competenze di pianificazione delle proprie attività e problem solving; capacità di analisi e di sintesi con capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie ed i processi di competenza	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di designazione per il perimetro di competenza	contribuisce con le competenze specifiche alle relazioni interfunzionali e nei rapporti con clienti e fornitori	guidano il personale della propria area in funzione degli obiettivi nell'ambito di iniziative o sistemi di miglioramento aziendale

B2	Progettista esperto/senior	svolge, con discrezionalità di decisione nell'ambito degli standard e delle strategie di prodotto aziendali, le necessarie attività di studio e definizione dettagliata di specifiche funzionali e costruttive di prodotti anche complessi ed innovativi in funzione dei requisiti cliente, normativi e di applicazione e tenendo conto delle compatibilità economiche e di produzione	possiede competenze specialistiche di prodotto ed applicazione per quanto concerne gli standard e le normative tecniche, i materiali, i sottocomponenti, le lavorazioni; circa i principi, i metodi e gli applicativi e strumentazioni di concezione funzionale, designazione e dimensionamento di componenti e sistemi, con capacità di scelta ed applicazione di metodologie complesse di calcolo, di progetto e verifica, e dei metodi di test e di prova	conoscenza dei metodi di gestione e valutazione economica di progetto; Avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici, dei documenti di specifica e progetto, elevate competenze di utilizzo applicativo dei sistemi informatici complessi; capacità di impostazione e realizzazione di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. Sviluppano attivamente il proprio percorso di aggiornamento continuo e contribuiscono alla formazione dei colleghi nel proprio ambito di specializzazione; interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di designazione per il perimetro di competenza	interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni; competenze di processi e metodi di produzione ed elementi di competenza tecnico-commerciale	partecipano con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro
B3	Componente Gruppo di Progetto/ Project Team Member Prodotto	presidia in base alle evoluzioni tecnologiche, normative e di mercato le competenze di prodotto nell'ambito di team interfunzionali di progetto, gestendo i contributi operativi di designazione e progettazione in coordinamento con le funzioni di tecnologia processo, acquisti, qualità, di controllo economico	sulla base di elevata specializzazione tecnica e conoscenza del mercato e delle soluzioni dei concorrenti ed in possesso degli eventuali requisiti specifici di formazione, è il riferimento di competenza per le tecnologie di prodotto in contatto con gli specialisti dell'ente ricerca e sviluppo ed il team interfunzionale	con elevate competenze nelle metodologie di gestione progetto e la capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-produttive, partecipa alla conduzione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard, metodologie di sviluppo; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori; elevata capacità nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche. Ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutte le competenze di prodotto per il progetto ed i progetti assimilabili	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e delle aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, promuovendo e guidando progetti di innovazione e scelte di investimento relativi alle competenze di prodotto
A1	Responsabile Studi e Progetti	gestisce e sviluppa le risorse umane, tecniche ed economiche del servizio di progettazione prodotto in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, assicurando la disponibilità di tutti i dati ed i documenti tecnici necessari alla messa in produzione del portafoglio di prodotti correnti e la concezione e sviluppo delle famiglie di prodotto successive; rappresenta l'azienda in comitati tecnici e nella negoziazione di ambito tecnico pre e post vendita con il cliente	possiede competenze generali delle tecnologie di prodotto e delle metodologie di progetto, delle applicazioni cliente e dei processi produttivi, con ampia consapevolezza dei trend tecnologici, degli sviluppi concorrenziali e delle compatibilità economiche. Valuta e promuove l'evoluzione di standard tecnici e normativi e presidia con gli opportuni mezzi la proprietà intellettuale dell'azienda	sulla base di solida competenza tecnica e d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di progettazione dell'azienda/di -visioni e delle divisioni assimilabili	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda in termini di posizionamento di mercato con gli enti di marketing e vendita	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura il problem solving, le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove l'eccellenza tecnologica attraverso risorse, organizzazione, comunicazione e formazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI COMMERCIALI

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	Polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi ausiliari Marketing	Svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio commerciale	svolge semplici attività anche manuali di gestione materiali informativi, campioni, materiali ed attrezzature promozionali; redige e riconcilia liste e riepiloghi su formati preimpostati digitali; in funzione dei contesti conduce mezzi di trasporto generici	consapevolezza elementare dei prodotti servizi oggetto di attività e della tipologia cliente; esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità sociali di base in lingua italiana	alcune attività nell'area di assegnazione	consapevolezza elementare circa i servizi aziendali con cui si interfaccia l'ente commerciale	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	Addetto servizi ausiliari commerciali	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area commerciale in interazione con il team	compiti ordinari e ricorrenti di smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati commerciali, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi attingendo da diverse origini o rilevando direttamente sul campo anche tramite semplici interviste strutturate, supporti digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle	minime conoscenze orientative circa le tipologie di prodotto e cliente; utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	su un limitato numero di attività operative dell'area commerciale	minima consapevolezza circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte
C1	Addetto servizi commerciali	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento o operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività operative commerciali	elementi conoscitivi di base circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti
C2	Addetto Customer Care /Servizio Clienti ricevimento ordini	Svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, i processi di presa ordini manuali o automatizzati in interfaccia con i clienti, verificando la coerenza dei dati di prodotto, tempistiche, prezzario e scontistica, volumi e destinazioni e la corretta imputazione nei sistemi aziendali, in funzione delle definizioni aziendali guidando un team di addetti per il perimetro di assegnazione	possiede conoscenze orientative dei prodotti, dei servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed un'adeguata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini per l'analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro	autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, applicazioni di semplici metodi numerici ed l'elaborazione di riepiloghi riconciliazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare di una lingua straniera	in funzione del contesto organizzativo o su tutti i processi di raccolta ordini per il perimetro di competenza	consapevolezza di tutti i processi di pianificazione produzione, logistica, magazzino ed amministrativi rilevanti con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali	proposta di soluzioni per le non conformità commerciali e nell'implementazioni di nuove condizioni e procedure con il coordinamento operativo in funzione del contesto di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali

C3	Specialista Customer Service /Servizio Clienti	assiste i clienti, con autonomia di iniziativa e guidando un gruppo articolato di addetti Servizio Cliente, per la soddisfazione dei fabbisogni in base agli accordi commerciali generali e nell'ambito delle previsioni e dei processi aziendali, definendo priorità e disponendo le opportune iniziative di adattamento nella presa ordini, nei piani di consegna, nelle applicazioni delle condizioni commerciali e di garanzia e nella gestione del flusso di informazioni di prodotto ed applicazione con il supporto degli enti aziendali competenti	possiede conoscenze complete di prodotto/servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed una articolata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini, dei flussi logistici e dei servizi di garanzia ed assistenza postvendita per la gestione dei casi fuori standard e reclami, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro	ampia autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, nell'applicazione di metodi quantitativi e statistici, nell'elaborazione di relazioni e presentazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo con i clienti anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo o su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza	competenza interdisciplinare tecnico-commerciale, logistica, amministrativa e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono adattamenti operativi e guidano le attività di miglioramento continuo per la propria area scegliendo le metodologie opportune
B1	Specialista pre/post-vendita	Con ampia autonomia effettua, sulla base dei contributi degli enti aziendali specialistici, l'assistenza tecnica ai clienti nella fase di presentazione prodotti e servizi, di applicazione agli specifici fabbisogni cliente, nell'interpretazione e nella redazione di capitolati di fornitura e nella formulazione di valutazioni economiche, nella raccolta, analisi e soluzione delle problematiche applicative e dei reclami cliente	possiede elevate competenze teoriche e pratiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e di sistema e le strumentazioni diagnostiche, di regolazione che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di specifiche ed istruzioni tecniche; utilizzo avanzato di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti ed enti interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo o su tutti i processi tecnico commerciali e di applicazione per il perimetro di competenza	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale
B2	Responsabile Clienti	Assicura, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie commerciali, gli obiettivi di fatturato, mix prodotti e redditività attraverso la relazione con i clienti assegnati per la presentazione dei prodotti/servizi, la negoziazione delle condizioni commerciali nell'ambito degli accordi quadro, l'identificazione dei bisogni e le opportunità cliente e contribuendo all'intelligenza di mercato	possiede elevate conoscenze dei prodotti e delle tecnologie offerte e delle applicazioni cliente e dell'offerta concorrente, competenze specialistiche dei processi commerciali del mercato specifico, dell'azienda e del cliente	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni complesse di natura tecnica, commerciale e di mercato in situazioni di incertezza ed evoluzione, articolandole in presentazioni efficaci in funzione dei diversi pubblici; capacità di comunicazione scritta e verbale anche in ambiti tecnici, normativi e legali ed in contesti negoziali; utilizzo con perizia di metodi quantitativi e strumenti di automazione d'ufficio. Autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione del contesto organizzativo o su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area di attività ed i clienti assegnati, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali

B3	Key Account Manager / Gestore Grandi Clienti	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni tecnologiche e di mercato, la relazione con uno o più clienti strategici realizzando gli obiettivi di vendita per volumi, margini e soddisfazione cliente nel breve e medio periodo, contribuendo previsioni ed informazioni di tendenza	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione nelle metodologie commerciali, contribuisce le competenze distinte di prodotto/tecnologia/normativa/mercato per l'area di assegnazione	gestione di processi e progetti in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per la soddisfazione dei bisogni cliente; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze di mercato/cliente necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; elevata capacità di analisi e formalizzazione di informazioni complesse con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione negoziale con il cliente e gli altri enti aziendali, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomo su tutti i processi di gestione cliente	articolate competenze di gestione progetto/cantiere, definizione prodotto, analisi economico finanziaria con capacità di sintesi interdisciplinare	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali
A1	Responsabile Vendite	garantisce la conoscenza e l'interpretazione delle tendenze di mercato e dei clienti, proponendo le strategie commerciali e contribuendo alla definizione degli obiettivi e dei piani strategici, assicurando gli obiettivi specifici commerciali in contesti articolati e di incertezza attraverso la gestione delle risorse economiche, lo sviluppo dell'organizzazione commerciale interna e delle relazioni di mercato, la gestione diretta, anche con deleghe di rappresentanza nei confronti dei clienti, di importanti trattative	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa e profonda conoscenza dei prodotti e delle tecnologie del mercato, presidia e sviluppa l'insieme delle competenze e dei processi di relazione cliente e gestione commerciale in tutte le implicazioni organizzative, normative, legali amministrative ed economiche	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, la gestione di organizzazioni articolate anche geograficamente, la selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i processi di relazione cliente dell'azienda/mercato di assegnazione e	comprensione degli obiettivi e delle modalità operative delle diverse funzioni aziendali e partner esterni, capacità di formulazione ed analisi di business case	governo delle strategie di ottimizzazione delle attività commerciali contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI INFORMATICI

	Criteri di professionalità	autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	competenza tecnico-specifica	competenze trasversali	polivalenza	polifunzionalità	miglioramento continuo ed innovazione
D1	Addetto servizi ausiliari sistemi informativi	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari in ambito sistemi informativi	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e l'utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato cartaceo o digitale preimpostato, semplici resoconti di attività e riunioni	alcune attività nell'area di assegnazione e	minima consapevolezza circa i processi e le attività delle principali funzioni aziendali	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti
D2	Addetto servizi ausiliari sistemi informativi	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari in ambito sistemi informativi	sulla base di istruzioni operative, con limitata autonomia di regolazione e manutenzione, svolge attività di magazzino, movimentazione, disimballo, montaggi e predisposizioni di connessioni e cavi che richiedono abilità manuali generiche, semplici sostituzioni/ricariche di materiali di consumo e di usura	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali; compilazione di semplici documenti e riepiloghi di magazzino, rapporti di verifica ed esecuzione servizi in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti tecnico-amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante; partecipazioni a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato	su un limitato numero di attività operative ed attrezzature in ambito servizi informatici	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle principali funzioni aziendali	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte

C1	Addetto assistenza automazione d'ufficio	come il D2 può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	come per il D2 con riconosciuta autonomia	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attrezzature di automazione e d'ufficio	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle diverse funzioni aziendali	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previste
C2	Tecnico di Assistenza automazione d'ufficio	seguendo procedure standard, svolge con normale autonomia di adattamento, interventi tecnici ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza hardware e software su esigenze specifiche, anomalie e di addestramento di base utenti per la funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio	possiede competenze tecnico-pratiche adeguate circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica	autonomia nel reperimento ed elaborazione di procedure e specifiche tecniche di prodotto, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni. capacità di elaborazione di testi tecnici e di semplici presentazioni anche con l'utilizzo appropriato di terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante	su tutte le applicazioni, i sistemi e le attrezzature di automazione e di ufficio della propria area	consapevolezza circa i processi e le attività di tutte le funzioni aziendali	partecipazione attiva alle attività di miglioramento aziendale individuando e segnalando opportunità di miglioramento operativo presso gli utenti e dall'interno del servizio
C3	Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione	cura la funzionalità di sistemi informatici complessi di progettazione, calcolo e testing svolgendo con autonomia di iniziativa tecnica e definizione delle priorità operative attività non ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti interfacciandosi, in funzione dei contesti aziendali, con i fornitori esterni	possiede articolate conoscenze di base circa ambienti operativi, principi e linguaggi di programmazione dedicati, elaboratori e reti e competenze complete nell'ambito dei sistemi di progettazione, calcolo, di lavorazione e produzione, testing assistito per i formati dati, i software applicativi e gli hardware dedicati con la capacità di eseguire interventi di elevata difficoltà anche non ricorrenti con autonomia di diagnosi e definizione delle metodologie nell'ambito di direttive generali	capacità di pianificazione di attività, definizione delle priorità nell'ambito di processi e progetti; autonomia nel reperimento ed elaborazione di specifiche tecniche, procedure e standard; utilizzo di programmi per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione; capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	su tutte le attività di progettazione e calcolo assistito e su alcune applicazioni di automazione di ufficio ed in funzione del contesto di applicazioni per il testing e le applicazioni di lavorazione e produzione assistita	consapevolezza su tutti i processi di progettazione, qualità, produzione, con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale
B1	Responsabile assistenza automazione d'ufficio	coordina con ampia autonomia operativa, contribuendo direttamente con perizia interventi tecnici e, in funzione dell'organizzazione, guidando il team di addetti e l'eventuale contributo dei fornitori esterni, installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti per la disponibilità e funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio	possiede elevate competenze tecnico pratiche circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica per effettuare in autonomia la valutazione dei fabbisogni tecnici, la diagnosi, l'analisi e l'intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	orientamento al cliente interno; pianificazione delle attività personali e di team; risoluzione di problemi e capacità di analisi e formalizzazione di processo con l'elaborazione di documenti tecnici e divulgativi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori con adeguata espressione nella lingua straniera rilevante; contribuiscono alla formazione e all'addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie ed i processi di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi e le attrezzature di automazione d'ufficio dell'organizzazione	conoscenza e comprensione dei processi e delle attività di tutte le funzioni aziendali	guida le iniziative di miglioramento ed i limitati progetti di investimento per la propria area contribuendo alle iniziative e sistemi di miglioramento aziendale

B2	Specialista sistema informativo integrato	presidia la funzionalità, la messa a punto e l'adattamento alle esigenze aziendali del sistema integrato di gestione informatizzata trasversalmente ai diversi enti, effettuando con discrezionalità nell'ambito delle direttive generali e degli standard aziendali le operazioni di routine e l'implementazione di scelte tecniche e di processo, sia direttamente sia coordinando l'intervento di tecnici e specialisti interni ed esterni	possiede competenze specialistiche funzionali di customizzazione, manutenzione ed aggiornamento ed interfacciamento hardware e software dell'applicativo integrato, sostenute da nozioni relative alla programmazione nei linguaggi dedicati rilevanti, la gestione dei data base di supporto, le infrastrutture sistemiche, i temi di security informatica, che permettono autonomia di diagnosi, analisi ed intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	avanzata capacità nel reperimento ed interpretazione di informazioni tecniche, nell'analisi e formalizzazione di processi e procedure, con capacità di impostazione e realizzazioni di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei colleghi; ampia autonomia di interazione con altri specialisti, enti interni e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	in funzione dell'organizzazione, su tutti i moduli del sistema integrato e alcuni sistemi ed applicativi diversi	articolata conoscenza e comprensione dei processi, degli obiettivi e delle attività di tutte le funzioni aziendali interessate dal sistema integrato; interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	partecipa con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e risoluzione problemi interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovendo e guidando progetti di innovazione relativi al ruolo
B3	Responsabile servizi informatici	in organizzazioni di piccole e medie dimensioni assicura la disponibilità e la funzionalità dei sistemi e delle attrezzature informatiche a supporto delle attività amministrative, produttive e tecniche dell'organizzazione direttamente eseguendo o coordinando gruppi articolati di personale interno e fornitori esterni in attività di alta specializzazione per l'installazione, la manutenzione, l'aggiornamento di infrastrutture, periferiche, applicazioni e la loro gestione economica	possiede elevate conoscenze tecniche e capacità operative sulla generalità delle tecnologie dell'informatica e delle telecomunicazioni applicate in azienda per gli aspetti funzionali e tecniche, di automazione d'ufficio, per l'hardware di sistema e di rete, per la sicurezza informatica e le telecomunicazioni, dati, voce e video, supportati da conoscenza delle soluzioni hardware e software disponibili sul mercato	sulla base di cognizioni economico-gestionali, competenze metodologiche di gestione progetto, capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-organizzative, gestisce processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e di tutto il personale aziendale in ambito di competenze informatiche; elevata capacità di analisi e formalizzazione di procedure e nell'elaborazione di presentazioni complesse di natura tecnico organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche. Ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'organizzazione	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e di tutte le aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	promuove e guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e risoluzione problemi, i progetti di innovazione e scelte di investimento dell'area di responsabilità e in ambito interfunzionale
A1	Responsabile tecnologie e sistemi informatici	presidia la disponibilità, la funzionalità e la gestione economica di tutti i sistemi informatici aziendali per l'automazione d'ufficio, i servizi amministrativi e di programmazione delle attività e le applicazioni tecnico specialistiche con ampia autonomia in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica, normativa e dell'evoluzione dei fabbisogni aziendali	possiede competenze generali circa le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, infrastrutture ed applicativi di gestione aziendale integrata, specialistici e di automazione d'ufficio, dei modelli e delle strategie di digitalizzazione delle attività di servizio e produttive, delle normative di protezione dei dati personali. Conosce l'organizzazione dei fornitori di servizi informatici ed i processi di produzione, customizzazione, installazione e manutenzione delle applicazioni in azienda	sulla base di solida formazione d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'azienda/divisioni assimilabili	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda in termini di organizzazione e innovazione digitali dei servizi	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura la risoluzione dei problemi e le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove la cultura della digitalizzazione attraverso attività di formazione

TITOLO III

Orario di lavoro

Art. 1 - Entrata ed uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

Art. 2 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

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

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al 1° comma, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre che le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 3 - Sospensione e interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino, nel loro complesso, i 60 minuti.

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

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

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 4 - Recupero

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le Parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Art. 5 - Orario di lavoro

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e secondo quanto previsto nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale e al successivo 5-bis, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo Orario plurisettimanale dall'art. 5-bis e per il personale di cui all'allegato al presente articolo.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

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

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

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le Parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma 3, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico

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

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

dualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

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

Orario plurisettimanale

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per intervenute ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 64 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto saranno preventivamente esaminate dalla Direzione aziendale e dalla Rappresentanza sindacale unitaria; tale esame congiunto, finalizzato ad un accordo, si intenderà esaurito decorsi 15 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e di riduzione. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza sindacale unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla banca ore.

Nel caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.

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

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

Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

A decorrere dal 1° gennaio 2026 i lavoratori con un residuo P.A.R. al 31 dicembre dell'anno precedente superiore o uguale a 16 ore dovranno pianificare entro il 31 marzo le 16 ore da utilizzare entro il 30 giugno.

In caso di mancata programmazione detti P.A.R. potranno essere messi a disposizione dell'Azienda e calendarizzati con un preavviso di 5 giorni.

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

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal CCNL 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella "Tabella allegata" alle "Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979", non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le Parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002 un permesso annuo retribuito di 8 ore. Con decorrenza 1° gennaio 2026, per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 21 turni settimanali è riconosciuto un ulteriore permesso di 8 ore. Tali permessi sono computati in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibili fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori; di questi, in funzione delle esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito conto ore individuale successivamente definito. L'azienda informerà preventivamente i lavoratori di tale scadenza.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10%, comprensivo del 5% di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

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

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

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

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

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

Per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

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

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

Visite specialistiche

Con decorrenza dal 1° Luglio 2025, i lavoratori di età pari o superiori a 50 anni viene riconosciuto un ulteriore permesso retribuito di 8 ore su base annua, oltre a quelli già previsti dalla contrattazione aziendale, per l'effettuazione di visite mediche specialistiche debitamente documentate. Ai lavoratori a tempo parziale tale permesso verrà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro contrattuale. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12esimi del predetto permesso quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti mese intero.

Dichiarazioni a verbale

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39ª ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei Contratti Nazionali di Lavoro del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, 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 sua 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 mi-

nimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

3) Le Parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale non dà attuazione a quanto previsto dall'art. 4 e dall'art. 8, 3° comma, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e, pertanto, ai soli fini legali restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dal decreto legislativo citato.

4) Le Parti condividono la necessità di incentivare forme di riduzione dell'orario di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori in forza nelle cooperative. A tal fine le Parti sottoscrittrici si impegnano a promuovere accordi di secondo livello aziendale con l'obiettivo sopra citato.

Dichiarazione comune

Le Parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 5, Sezione quarta, Titolo III, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Nota a verbale

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

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

Allegato all'art. 5

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

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

Personale che lavora a turni.

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

Banca del tempo

Le Parti, a fronte della disponibilità dei lavoratori a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento ed anche in relazione alle importanti modifiche intervenute riguardo agli ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità, previa necessaria verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi, di promuovere una "Banca del tempo" che permetta ai lavoratori di accantonare le ore di Par in conto ore, le ore di straordinario nonché le giornate di ferie aggiuntive.

A tal fine, con l'obiettivo di individuare opportune soluzioni, è costituita un'apposita Commissione paritetica con il compito di presentare una proposta operativa, lavorando anche in sinergia con la Commissione paritetica sulle politiche attive, da sottoporre alle Parti stipulanti nei tempi tecnici che si renderanno necessari.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

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

Dichiarazione delle parti

Le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le Parti, preso atto della normativa di legge, valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del CCNL.

Art. 5 bis - Flessibilità dei regimi di orario

A fronte di specifiche esigenze tecniche, organizzative e/o produttive (fra le quali eventi connessi a particolari situazioni di mercato o previsioni di vendita) e anche in relazione alle finalità di tutela dei livelli di occupazione, l'orario settimanale di cui all'art. 5, comma 1, può essere realizzato (mediante forme di flessibilità settimanali e/o plurisettimanali dei regimi d'orario) anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

Le necessità di ordine tecnico-organizzativo e/o produttive di cui sopra, che giustificano il ricorso alle succitate forme di flessibilità dei regimi di orario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

Tali regimi di orario potranno essere attuati, anche per singole unità produttive o reparti mediante settimane con prestazioni superiori all'orario contrattuale compensate da periodi con prestazioni inferiori al medesimo orario, con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti, anche come previsto dal successivo comma. Per i lavoratori addetti a turni si specifica che, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile di sabato, ovvero 46 ore con 2 turni lavorabili nelle giornate di sabato.

I periodi con prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella contrattuale potranno essere realizzati anche mediante l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori (con alternanza fra gli addetti del reparto o unità produttiva) o con il prolungamento dei periodi di ferie collettive.

Le Parti altresì concordano che a livello aziendale verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltretutto i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le R.S.U. e le OO.SS. territoriali. Le Parti si danno atto che tale contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del CCNL. Le Parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle R.S.U.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore (tanto per le settimane con orario superiore che per quelle con orario inferiore a quello contrattuale) verrà retribuito - se impiegato - secondo i criteri della normale mensilizzazione e - se operaio - con un salario pari all'orario settimanale di cui all'art. 5 della Sezione quarta, Titolo III, con le modalità di cui all'art. 3 della Sezione quarta, Titolo IV.

Le ore di servizio prestate in regime di flessibilità oltre le 40 settimanali saranno retribuite con una maggiorazione omnicomprensiva del 10%, per le ore prestate dal lunedì al venerdì, e del 15% per le ore prestate il sabato, calcolata sugli stessi elementi validi per la retribuzione del lavoro straordinario. In ogni caso l'orario effettuato in regime di flessibilità non potrà essere considerato come straordinario.

Il riequilibrio fra le settimane con prestazione lavorativa eccedente e le settimane con prestazione inferiore all'orario contrattuale avverrà di regola nei 6 mesi successivi a quello nel quale la prestazione in flessibilità si è realizzata, prorogabili a 12 a fronte di specifiche necessità tecniche, organizzative e/o produttive da motivare alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Qualora al termine del suddetto periodo di riferimento, la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente inferiore alle 40 ore settimanali, la compensazione avverrà (sentito il lavoratore) mediante trattenuta di una somma corrispondente alla retribuzione percepita in eccedenza rispetto alle ore effettiva-

mente lavorate o con assorbimento di un numero equivalente di ore di P.A.R..

Al contrario, se al termine del periodo di riferimento la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente superiore alle 40 ore settimanali, il riequilibrio si realizzerà mediante pagamento delle ore eccedenti come straordinario, con relativa maggiorazione.

Ulteriori modalità applicative delle flessibilità orarie, eventualmente necessarie per cogliere particolari specifici aziendali e coerenti con le disposizioni del presente articolo, potranno essere verificate e concordate a livello aziendale. Sempre a livello aziendale, fra cooperativa e Rappresentanza sindacale unitaria, andranno armonizzate le gestioni flessibili dei regimi d'orario con le riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 5 e verificate le eventuali esigenze (riferite a lavoratori interessati dalla flessibilità oraria) di lavoro straordinario a fronte di situazioni particolari e contingenti.

A decorrere dalla data di firma del presente contratto viene soppresso il punto 5 del Protocollo 1° settembre 1983, parte integrante dell'art. 5 della Sezione quarta, Titolo III.

Dichiarazione comune

Le Parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Art. 6 - Reperibilità

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

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

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

Le aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

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

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

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

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'inter-

vento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli artt. 8 e seguenti della presente Sezione quarta, Titolo III.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto in caso di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, a decorrere dal 01/06/2025, ai seguenti valori espressi in euro:

	<i>b) Compenso giornaliero</i>			<i>c) Compenso settimanale</i>		
<i>Livello</i>	<i>16 ore (giorno la- vorato)</i>	<i>24 ore (giorno libero)</i>	<i>24 ore fe- stive</i>	<i>6 giorni</i>	<i>6 giorni con festivo</i>	<i>6 giorni con festivo e giorno libero</i>
D1- D2 - C1	5,80	8,73	9,44	37,73	38,44	41,37
C2 - C3	6,92	10,85	11,64	45,45	46,24	50,17
B1 o superiori	7,94	13,07	13,75	52,77	53,45	58,58

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

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

Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuato, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro, salvo il riconoscimento di riposi compensativi, e saranno compensate con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni.

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

Sulla base delle leggi vigenti si concorda che è permessa la deroga, che non può assumere carattere di structuralità, al riposo giornaliero di 11 ore consecutive per i lavoratori che prestano la loro opera in regime di reperibilità garantendo, in ogni caso, un riposo giornaliero consecutivo almeno pari a 8 ore ed accordando una protezione appropriata.

In aggiunta al compenso per reperibilità, al trattamento economico per il tempo di viaggio e della retribuzione dovuta per la prestazione effettuata, per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso pari a 5,00 euro.

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

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

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 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., le Parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente articolo siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 del presente titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

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

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

Fatto salvo quanto previsto dal 4° comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

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

Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria.

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

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

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente titolo.

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

	<i>Per lavoro non a turni</i>	<i>Per lavoro a turni</i>
a) Lavoro straordinario:		
- prime 2 ore	25%	25%
- ore successive	30%	30%
b) Notturmo fino alle ore 22	20%	15%
Notturmo oltre le ore 22	30%	15%
c) Festivo	50%	50%
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%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) Notturmo festivo	60%	55%
i) Notturmo festivo con riposo compensati	35%	30%
l) Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
m) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%

A decorrere dal 1° giugno 2013 per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b), h) e i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV.

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

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

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

Banca ore

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

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

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

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

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, del presente Titolo III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

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

Art. 8 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

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

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 7, del presente Titolo III - per il lavoro festivo.

Art. 9 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui al precedente art. 8.

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) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile.

Qualora, invece, una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

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

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

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, 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.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti dell'art. 5 del presente titolo.

Per quanto riguarda la festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Dichiarazioni a verbale

1. Le Parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione comune del 18 novembre 1999 stipulata in occasione della firma del testo del CCNL 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella Dichiarazione a verbale 3 posta in calce all'art. 5 del presente titolo.

2. 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.

Norme transitorie

1. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5 del presente titolo, ai lavoratori cui

si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

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

2. A decorrere dal 1° gennaio 2009, il trattamento previsto dalla Norma transitoria 1 non è più dovuto in quanto compensato dalla nuova disciplina delle festività decorrente dalla medesima data.

3. Ai lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, dei precedenti contratti collettivi, la normativa contenuta nel presente articolo si applica a decorrere dal 1° gennaio 2009.

Art. 10 - Ferie

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

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio hanno diritto a un giorno di ferie aggiuntivo per i lavoratori con più di 5 anni di anzianità, un ulteriore giorno di ferie aggiuntivo - 2 complessivi - per i lavoratori con più di 16 anni di anzianità, tre ulteriori giorni di ferie aggiuntivi - 5 complessivi - per i lavoratori con più di 22 anni di anzianità rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà 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.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

I giorni festivi di cui all'art. 9 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.

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

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al 1° comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con una indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

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

Norme transitorie

- 1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto ai giorni aggiuntivi di ferie di cui al comma 2, del presente articolo.
- 2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di cinque anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.
- 3) Ai lavoratori a cui si applicava l'art. 12 della Disciplina speciale, Parte terza, in forza alla data del 31 dicembre 2007, continuerà ad applicarsi la suddetta disciplina.

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.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le Parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili. Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'ideale soluzione in relazione alle sue obiettivi e comprovate necessità.

Art. 11 - Anzianità dei lavoratori

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

Note a verbale

- 1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente art. 3-ter, è regolata dalle norme di legge e di contratto.
- 2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 12 (Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale)

1. La banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.A.R. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.
2. L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della R.S.U. o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativa alla vigente normativa sulla privacy.
3. L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.
4. Le quote di ferie aggiuntive e di P.A.R. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.
5. Le quote di ferie aggiuntive e di P.A.R. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla

base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore permesso a cui egli avrà diritto.

6. Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruito dal lavoratore beneficiario.

7. Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:

- le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
- il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i P.A.R. accantonati in conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
- l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- l'eventuale proroga dell'istituto;
- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruito; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

TITOLO IV

Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 1 - Forme di retribuzione

I lavoratori sono retribuiti ad economia e con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

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

Art. 2 - Cottimi

Nelle aziende cooperative non sono previste forme di retribuzione a cottimo.

Art. 3 - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc.

Norme transitorie

1) Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20 febbraio 2008.

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

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, fino al 31 dicembre 2008, la retribuzione sarà ragguagliata alle ore lavorate e a quelle contrattualmente dovute.

Art. 4 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In

casì particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5 - Tabelle dei minimi contrattuali

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflattiva consuntivata e misurata con IPCA NEI (ovvero IPCA al netto degli energetici importati) così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Nei mesi di giugno del 2025, 2026, 2027 e 2028, saranno riconosciuti gli incrementi retributivi tenuto conto dei principi di seguito concordati:

- alle scadenze sopra indicate, verrà riconosciuto un incremento contrattuale pari al 2% della paga base (si veda tabella allegata) anche in presenza di una percentuale IPCA NEI rilevata dall'ISTAT inferiore;
- in caso di IPCA NEI inferiore al 2%, la differenza fra il 2% e la percentuale di IPCA NEI consuntivata, rappresenta un differenziale a credito da recuperare sui successivi aumenti del minimo tabellare, fino al suo esaurimento negli anni successivi, in presenza di un IPCA NEI consuntivata superiore al 2%;
- nel caso in cui al termine del periodo di vigenza contrattuale la somma degli incrementi tabellari dei 4 anni risultasse inferiore a 200 euro al C3, nel mese di giugno 2028 i minimi tabellari verranno incrementati a congruaglio fino al raggiungimento di un incremento totale di 200 euro al C3.

Alla scadenza della vigenza contrattuale, in caso di mancato rinnovo, vige la clausola di ultrattività che riconoscerà nel mese di giugno di ciascun anno l'adeguamento dei minimi tabellari secondo l'IPCA NEI consuntivata nell'anno precedente.

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente a tale data, ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, no festivo).

Livello	Minimo Contrattuale fino al 31/05/2025	Incrementi dal 01/06/2025	Incrementi dal 01/06/2026	Incrementi dal 01/06/2027	Incrementi dal 01/06/2028	conguaglio	Incremento Totale
D1	1.719,67	34,39	35,08	35,78	36,50	19,68	161,43
D2	1.906,99	38,14	38,90	39,68	40,47	21,82	179,01
C1	1.948,18	38,96	39,74	40,54	41,35	22,29	182,88
C2	1.989,38	39,79	40,58	41,39	42,22	22,76	186,74
C3	2.130,56	42,61	43,46	44,33	45,22	24,38	200,00
B1	2.283,65	45,67	46,59	47,52	48,47	26,13	214,38
B2	2.449,99	49,00	49,98	50,98	52,00	28,04	230,00
B3	2.663,87	53,28	54,34	55,43	56,54	30,48	250,07
A1	2.935,91	58,72	59,89	61,09	62,31	33,60	275,61

Livello	Minimo Contrattuale fino al 31/05/2025	Minimo contrattuale dal 01/06/2025	Minimo contrattuale dal 01/06/2026	Minimo contrattuale dal 01/06/2027	Minimo contrattuale dal 01/06/2028**
D1	1.719,67	1.754,06	1.789,14	1.824,92	1.881,10
D2	1.906,99	1.945,13	1.984,03	2.023,71	2.086,00
C1	1.948,18	1.987,14	2.026,88	2.067,42	2.131,06
C2	1.989,38	2.029,17	2.069,75	2.111,14	2.176,12
C3	2.130,56	2.173,17	2.216,63	2.260,96	2.330,56
B1	2.283,65	2.329,32	2.375,91	2.423,43	2.498,03
B2	2.449,99	2.498,99	2.548,97	2.599,95	2.679,99
B3	2.663,87	2.717,15	2.771,49	2.826,92	2.913,94
A1	2.935,91	2.994,63	3.054,52	3.115,61	3.211,52

** valore retributivo minimo comprensivo del conguaglio

Art. 6 - Aumenti periodici di anzianità

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, a titolo di aumento periodico di anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

<i>Categoria</i>	<i>Importi in vigore dal 1° gennaio 2001</i>
D1	Euro 21,59
D2	Euro 25,05
C1	Euro 25,90
C2	Euro 26,75
C3	Euro 29,64
B1	Euro 32,43
B2	Euro 36,41
B3	Euro 40,96
A1	Euro 45,96

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

Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi continuano senza soluzione di continuità fino ai limiti di cui al comma 3.

Norme transitorie

1) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte terza

I lavoratori di cui alla Parte terza, già in forza alla data del 16 luglio 1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al precedente 1° comma. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lett. a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980, rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

<i>Categoria</i>	<i>Incrementi unitari dal 1° gennaio 2001</i>
D1	<i>Euro 0,61</i>
D2	<i>Euro 0,75</i>
C2	<i>Euro 0,77</i>
C3	<i>Euro 0,88</i>
B1	<i>Euro 0,96</i>
B2	<i>Euro 1,07</i>
B3	<i>Euro 1,17</i>
A1	<i>Euro 1,37</i>

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 31 dicembre 1990, per la 2^a categoria;
- 28 febbraio 1989, per la 3^a categoria;
- 29 febbraio 1988, per la 4^a categoria;
- 31 gennaio 1987, per la 5^a, livello superiore della 5^a e 6^a categoria;
- 31 dicembre 1984, per la 7^a categoria;

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

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

2) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte seconda

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980, rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

<i>Categoria</i>	<i>Incrementi unitari dal 1° gennaio 2001</i>
C2	Euro 0,77
C3	Euro 0,88

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

- 29 febbraio 1988, per la 4ª categoria;

- 31 gennaio 1987, per la 5ª categoria;

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

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

3) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte prima

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979, dagli appartenenti alla Parte prima, rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Ai lavoratori di cui alla Parte prima del CCNL 16 luglio 1979, a decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 0,77 euro (pari a lire 1.500) per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al comma precedente.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori della categoria operaia, in forza alla data di stipulazione del contratto 16 luglio 1979, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal CCNL 1° maggio 1976 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori in forza secondo le norme previste.

4) Per i lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 1990 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 9, Disciplina speciale, Parte terza, e dall'art. 16, Disciplina speciale, Parte prima, del CCNL 14 dicembre 1990.

Art. 7 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo raggugliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribui-

ti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 8 - Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le Parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 cod. civ. né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 9 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo

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

Art. 10 - Indennità per disagiata sede

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

Art. 11 - Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 12 - Premio di risultato

La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per l'istituzione di un premio strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della

competitività aziendale nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti, di cui al 4° comma, lett. b) dell'art. 1, Sezione terza, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle Parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al 1° comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza sindacale unitaria informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti e avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle Parti.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuare l'ammontare.

Dal 1° luglio 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 9 del CCNL Federmeccanica-Assistal 14 dicembre 1990, o analoghe discipline o trattamenti, e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, o analoghe discipline e trattamenti, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi e istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le Parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nota a verbale

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, in aggiunta a quanto previsto dal Titolo 8 del Protocollo di relazioni industriali del 5 aprile 1990 tra centrali cooperative e OO.SS., le Organizzazioni sindacali territoriali delle Parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle Parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

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

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, le Parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate ai risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le Parti.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle Parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal 2° comma dell'art. 7, Sezione quarta, Titolo VII, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 13 - Elemento perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle cooperative prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente dagli importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 455 euro, omnicomprendiva e non incidente sul t.f.r., 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. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al 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. 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.

L'elemento perequativo di cui al comma precedente verrà erogato nelle imprese in cui sia stata presentata una piattaforma se, trascorsi 90 giorni, non sia stato definito un accordo economico integrativo.

L'eventuale inosservanza di quanto previsto al precedente comma potrà essere oggetto di segnalazione e verifica agli Osservatori permanenti della cooperazione, territorialmente competenti, istituiti ai sensi del "Protocollo cooperazione" del 10 ottobre 2007.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'elemento perequativo è elevato a 485 euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2026:

- A) l'elemento perequativo è elevato a 500 euro lordi annui;
- B) nel caso in cui il differenziale tra la retribuzione annua lorda (vedi nota a verbale) e la paga base tabellare annua lorda (comprensiva degli scatti di anzianità) sia inferiore o uguale a 650 euro lordi annui, verrà riconosciuto un elemento perequativo annuo lordo non inferiore ad € 200.

Esempio:

ipotesi 1 = differenziale lett. b) = 130 €

$500 € - 130 € = 370 €$ elemento perequativo erogabile

Ipotesi 2 = differenziale lett. b) = 300 €

$500 € - 300 € = 200 €$ elemento perequativo erogabile

Ipotesi 3 = differenziale lett. b) = 325 €

$500 € - 325 € = 175 €$ elemento perequativo da adeguare ai 200 € sopra indicati;

- C) nel caso in cui il differenziale di cui alla precedente lett. b) sia superiore a 650€ lordi annui, ma inferiore a 850€ lordi annui, l'elemento perequativo verrà riconosciuto per un importo corrispondente alla differenza tra 850€ ed il differenziale calcolato.

A miglior chiarimento si riporta il seguente esempio:

differenziale lett. b) = 700 € lordi annui

$850 € - 700 € = 150 €$ (elemento perequativo erogabile nell'anno).

Nota a Verbale

Per retribuzione annua lorda deve intendersi la sommatoria degli elementi fissi della retribuzione che vengono erogati a carattere di continuità nell'anno. Devono, invece, intendersi esclusi gli elementi variabili della retribuzione quali: straordinari, indennità di notturno, indennità di trasferta, indennità per interventi di reperibilità e maggiorazioni varie.

Art. 14 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento

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

Art. 15 - Previdenza complementare

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale - PREVIDENZA COOPERATIVA - costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° giugno 2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali.

A decorrere dal 1° giugno 2017 i lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per i lavoratori di nuova adesione dal 1° giugno 2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2021, è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali.

A favore di tutti i lavoratori in forza ed iscritti a Previdenza Cooperativa, nonché ai lavoratori di nuova adesione, con decorrenza dal 1° giugno 2025, il contributo a carico azienda verrà elevato al 2,3%.

Al fine di incentivare l'adesione a PREVIDENZA COOPERATIVA da parte dei lavoratori Under 35, la cooperativa verserà a PREVIDENZA COOPERATIVA un contributo Una Tantum nella misura di 50€ in occasione della prima adesione ai fondi di PREVIDENZA COOPERATIVA da parte dei lavoratori con età inferiore a 35 anni compiuti dal 1° luglio 2025.

Il medesimo contributo è altresì dovuto anche in caso di sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione PREVIDENZA COOPERATIVA il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a Previdenza cooperativa per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo così come disciplinato ai commi precedenti è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti a PREVIDENZA COOPERATIVA di cui al 1° comma. All'atto di iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento della quota di iscrizione a carico dell'azienda così come definite dal Fondo pensione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a PREVIDENZA COOPERATIVA e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente sono predisposti dagli uffici del Fondo PREVIDENZA COOPERATIVA in accordo con le parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito internet.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia, disponibili anche sul sito internet.

Dichiarazione a verbale

Le parti firmatarie del presente Contratto confermando la scelta di considerare il Fondo PREVIDENZA CO-OPERATIVA come uno strumento idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici cooperativi, sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.

In particolare, si impegnano, mediante apposite iniziative, a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le Parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

Art. 16 - Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° ottobre 2017, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa che sarà individuato tra le parti entro il 31 marzo 2017, privilegiando le esperienze cooperative, ciò allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio sanitario nazionale, con l'obiettivo di assicurare prestazioni omogenee nei settori metalmeccanici e cooperativi. È fatta salva la facoltà, da parte del lavoratore, di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel regolamento del Fondo (Allegato 6 e allegato 6-bis).

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° ottobre 2017 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della C.i.g. in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art. 7, legge n. 604/1966, che beneficino della NASPI.

Potranno inoltre iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° ottobre 2017 a 156 € annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 € l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti si applica quanto previsto dal 1° comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 € annui entro il 31 dicembre 2017.

Estensione dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione.

Potranno, inoltre, iscriversi anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di anzianità di iscrizione al Fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata pensionati.

L'importo a totale carico del pensionato, le modalità del versamento del contributo e le prestazioni da erogare saranno stabilite dal Consiglio d'Amministrazione della Dircoop Open – Cassa di Assistenza Cooperativa - tenuto conto delle indicazioni fornite dalle parti istitutive.

Dichiarazione delle Parti

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 € annui, includendo la copertura per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali, costituiscono l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.

Art. 17 - “Welfare”

A decorrere dal 1° giugno 2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa all'allegato 7 del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

A decorrere dal 1° giugno 2025, detto importo sarà incrementato a 220 €, da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2026 l'importo sarà incrementato a 230 € da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2027 l'importo sarà incrementato a 240 € da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. A decorrere dal 1° giugno 2028 l'importo sarà incrementato a 250 € da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ogni anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi, le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Previdenza cooperativa o al Fondo di assistenza sanitaria cooperativa, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, 220 €, per l'anno 2025, 230 € per l'anno 2026, 240 € per l'anno 2027 e 250 € per l'anno 2028.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle cooperative di piccole e medie dimensioni.

Dichiarazioni a verbale

Le Parti precisano che i termini di cui al primo comma della presente disciplina, significano che l'azienda deve mettere a disposizione dei lavoratori gli strumenti di Welfare entro e non oltre il 30 giugno di ciascun anno di riferimento.

Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

TITOLO V

Ambiente di lavoro

Art. 1 - Ambiente di lavoro salute e sicurezza

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle Parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Prendendo lo spunto dall'esperienza dei Comitati per l'applicazione delle misure di prevenzione anti Covid 19 di cui agli specifici protocolli nazionali e nella logica di favorire proposte e condivisioni di obiettivi ed interventi, i soggetti responsabili della materia di cui al comma precedente individueranno gli strumenti più idonei e le modalità maggiormente efficaci, tenendo conto delle specificità dei diversi luoghi di lavoro, per perseguire, anche in collaborazione con la R.S.U., il massimo coinvolgimento possibile dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

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

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi do-

veri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti. I lavoratori in particolare devono:

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

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato è che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

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

Nell'ambito di tali incontri si potrà analizzare il tema delle malattie professionali con particolare riguardo a quelle sorte e/o presenti in azienda e le modalità possibili di intervento per ridurre l'incidenza.

L'azienda è tenuta ad informare annualmente gli RLS in merito agli obiettivi ambientali e agli investimenti, iniziative e progetti dedicati al miglioramento della sostenibilità ambientale.

Introduzione per gli RLS di 8 ore di formazione aggiuntiva rispetto alle 32 ore minime di legge, con contenuti specialistici mirati alle specificità del settore e/o dell'azienda, da svolgere durante l'orario di lavoro.

Nelle aziende con meno di 200 dipendenti, verrà garantito il coinvolgimento degli RLS nella visita periodica da parte degli RSPP (almeno una volta l'anno) per sviluppare un rapporto proficuo tra i vari attori della sicurezza, con l'eventuale coinvolgimento del medico competente.

In caso di infortunio sul lavoro ed in caso di mancato infortunio, l'Azienda prevede un'informazione tempestiva, anche su richiesta degli RLS, delle azioni intraprese se già definite, o dalle eventuali azioni da intraprendere quando verranno definite, al fine di evitare il ripetersi dell'evento stesso con l'attivazione, se necessario, di momenti informativi/formativi mirati, anche in forma agile (es. pillole formative, briefing di reparto), coerenti con le specificità del caso.

Con decorrenza da gennaio 2026 saranno predisposti strumenti anche innovativi di segnalazione delle criticità/rischio, che non hanno carattere d'urgenza, da parte dei lavoratori in materia di salute e sicurezza; le eventuali segnalazioni saranno trimestralmente oggetto di confronto fra RLS, RSPP e tecnici delle certificazioni.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida, potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la R.S.U., i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

Nell'ambito degli attuali incontri periodici tra R.S.P.P. e RLS sarà possibile discutere di emissioni, di trattamento rifiuti, di impatto energetico e di ambiente con il coinvolgimento dei rappresentanti aziendali che seguono i diversi temi.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto Decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. 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.

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

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dallo specifico accordo interconfederale in applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale articolo 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

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

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

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del "Cruscotto infortuni" e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia dei DUVRI per consentirne la consultazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I RLS sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di

gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'articolo 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le Parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni RLS, di cui all'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995, sono individuati con riferimento all'unità produttiva e sono pari a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti.

Le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli RLS quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale del 5 ottobre 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

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

Gli RLSA svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli RLSA., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli RLSA., le Parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli RLSA. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

G) "Quasi infortuni"

Le Parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di RLS e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Art. 2 - Indumenti di lavoro

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

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

TITOLO VI

Assenze, permessi e tutele

Art. 1 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

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

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo art. 2.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dal solo comma 3 del successivo articolo 2, paragrafo trattamento economico, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente al 1° ottobre 1999, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dal 1° gennaio 2000.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non

consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

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

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Nota a verbale

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

Art. 2 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno d'assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Conservazione del posto di lavoro

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

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

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

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

Il comporto prolungato è pari a:

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

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, compreso quello in corso, da intendersi quello risultante dall'ultimo certificato medico emesso, anche di continuazione.

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

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

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

Aspettativa

Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui al paragrafo precedente, il lavoratore potrà usufruire, 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 42 mesi continuativi.

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

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

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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

Trattamento economico

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

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro, al seguente trattamento economico:

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

Il suddetto trattamento economico ricomincia "ex novo" in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario, anche nel caso di superamento dei limiti sopra riportati determinati con le indicazioni di cui alle norme finali.

A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie collettive di cui al 7° comma dell'art. 10, Sezione quarta, Titolo III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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, alle malattie connesse allo stato di gravidanza ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale, fatti salvi i periodi di conservazione del posto precedentemente definiti.

Norme finali

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati nell'allegato 2.

Si conviene che la durata delle assenze, definite dai successivi punti a) e b), nonché ribadito il tetto massimo previsto, saranno computate al 50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento economico, sia al fine della loro incidenza sui periodi di conservazione del posto:

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.

Le aziende entro il mese di gennaio di ogni anno invieranno a ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli periodi di assenza per malattia intervenuti nell'anno precedente.

Le Parti, in ossequio alla normativa, anche di livello europeo, dettata a tutela del principio di parità di trattamento, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE ed all'attuazione di essa a livello nazionale operata con il D.lgs. N. 216 del 2003, si intendono con il presente Contratto dettare una disciplina differenziata del comportamento di malattia valevole per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99, sul rilievo che essi sono maggiormente esposti al rischio di malattia a causa di tale condizione, e ciò indipendentemente dalla riconducibilità dell'assenza per malattia alla patologia invalidante.

Le parti convengono che i termini di conservazione del posto durante la malattia previsti al paragrafo denominato "Conservazione del posto di lavoro" del presente articolo sono aumentati di 180 giorni per il lavoratore con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/99.

Durante il periodo di conservazione del posto di cui al comma precedente, verrà riconosciuto, per 90 giorni, un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale.

L'azienda almeno 48 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto e in ogni caso 48 ore prima dell'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dovrà ricevere idonea certificazione attestante l'invalidità riconosciuta, da parte del lavoratore interessato al prolungamento del periodo di comporta.

Le parti, a fronte di un intervento normativo che detta una specifica disciplina di tali ipotesi, valuteranno congiuntamente gli eventuali e necessari interventi.

Norma transitoria

Le parti in fase di stesura valuteranno l'opportunità di inserire ulteriori patologie tra quelle gravi di cui ai commi precedenti.

Art. 3 - Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio con effetti civili, ai lavoratori non in prova compete un periodo di congedo matrimoniale retribuito pari a 15 giorni consecutivi di calendario, decorrenti dalla data della celebrazione del matrimonio (compreso).

Qualora per necessità personali del lavoratore non fosse possibile, in tutto o in parte, l'utilizzo del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 giorni dalla celebrazione delle nozze.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno trenta giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

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

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

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

Nota a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli di cui agli Allegati 2.

Art. 4 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei 5 mesi di congedo di maternità, corrisposta ad integrazione di quanto previsto dalla legge l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

Art. 5 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" e successive modificazioni ed integrazioni, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, hanno diritto al congedo parentale che può essere fruito in modo continuativo o frazionato, anche su base oraria, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi, elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro

per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (art.337-quater codice civile), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.

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

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

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva, qualora non già presentato; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria, il genitore è tenuto a presentare al datore di lavoro un piano di programmazione mensile entro 2 giorni prima della fine del mese precedente a quello di fruizione, indicando il numero di giornate equivalenti alle ore complessivamente richieste nel periodo e il calendario dei giorni in cui è collocato il congedo su base oraria.

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

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

Pertanto, il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;

- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;

- 10 (11) mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 (1.913,23) ore.

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

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

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettono, 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.

Trattamento economico

Salvo condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione integrativa aziendale, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre l'azienda riconoscerà, per i primi due mesi di congedo parentale spettante, l'intera retribuzione globale ad integrazione di quanto previsto dalla legge.

Resta inteso che, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino presso la medesima impresa, detta integrazione potrà essere riconosciuta fino ad un massimo di due mesi cumulativamente fra entrambi i genitori.

Permessi non retribuiti all'anno per padre e madre con figli fino a 5 anni

Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 (congedi parentali), si conviene di concedere 24 ore retribuite fino al compimento del 3° anno di età ai genitori dei figli e dal 3° anno di età e fino al compimento del 12° anno di età, 40 ore non retribuite. Per beneficiare dei permessi il lavoratore è tenuto

ad avvertire preventivamente l'azienda, salvo giustificato impedimento, ed a presentare:

- in caso di malattia, il certificato medico, che attesti la malattia del figlio;
- in altri casi connessi ad esigenze del figlio, elementi probanti di necessità.

Tali permessi non possono essere fruiti congiuntamente a periodi di ferie o ad altri permessi previsti da leggi dello Stato, salvo giustificato motivo da comprovare a cura del lavoratore e soggetto a verifica tra la cooperativa e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano occupati in cooperative che applicano il presente contratto, i permessi possono essere usufruiti da ogni genitore in misura non superiore al 50%.

Art. 6 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

Note a verbale

1) Le Associazioni cooperative si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di Organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 7 - Formazione continua

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale, le Parti si impegnano ad avviare una attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di imprese e lavoratori, rappresentando così un investimento e un valore condiviso per tutti i soggetti coinvolti. A tal fine si riconosce l'importanza dell'analisi del fabbisogno formativo, tenuto conto anche del bilancio delle competenze acquisite, quale strumento che consente di identificare le competenze da sviluppare per aumentare la competitività aziendale e la professionalità delle persone e sulla cui base sarà elaborato il relativo piano formativo.

L'analisi del fabbisogno si inserisce all'interno di un processo ciclico, nel quale assumono rilevanza sia la pianificazione della formazione, al fine di valorizzare tutte le modalità di apprendimento, sia il monitoraggio dello stato di attuazione dell'azione formativa intrapresa, per il quale risulta strategica la registrazione della formazione effettuata.

A far data dal 1° gennaio 2017, le aziende, nell'arco di ogni triennio, coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della R.S.U., ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008, non è computabile ai fini del presente comma.

Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali - in virtù della formazione già effettuata o programmata nel terzo anno - non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipare a iniziative di formazione continua.

I lavoratori al rientro da un'assenza continuativa pari o superiore a 6 mesi, ridotti a 5 mesi nel caso di assenza per congedo di maternità, potranno esercitare il diritto di cui al comma precedente a partire dalla data di rientro in attività ovvero prioritariamente saranno inseriti, laddove coerente con la professionalità del lavoratore, in piani aziendali già programmati.

Il diritto soggettivo di cui ai commi-6 e 7, sarà esigibile per iniziative formative impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda, sulle quali la stessa, d'intesa con la R.S.U. laddove presente, ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali.

Al fine di orientare le aziende e i lavoratori sulle aree tematiche da considerarsi prioritarie e su esemplificazioni di percorsi formativi, si rinvia alle tabelle riportate in calce al presente articolo.

Le iniziative di cui al comma 6 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'articolo 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

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

È previsto il trascinarsi di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruiti. Al termine di detto periodo esse decadranno salvo che non siano state fruiti per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 19 del presente articolo.

In via transitoria i lavoratori che, in tutto o in parte, non abbiano fruito delle 24 ore di formazione di competenza del triennio 2017-2019, potranno fruirne entro il 31 dicembre 2021. Al termine di detto periodo esse decadranno.

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

Per le iniziative formative di cui al comma 6, l'impresa, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

Le Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e nazionale, di cui all'articolo 7, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo sarà oggetto di informativa alla R.S.U. e alle Commissioni territoriali. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'articolo 7, punto 7.2., Sezione prima ovvero delle Parti competenti in sede territoriale.

La decisione viene assunta all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le Parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r. o Posta elettronica certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Esemplificazione di aree tematiche prioritarie

(da aggiornare a cura della Commissione nazionale sulla base delle trasformazioni in atto)

<i>Competenze Chiave</i>	<i>Aree tematiche</i>	<i>Argomenti</i>
Competenze trasversali	Area Soft skills	Public Speaking
		Leadership
		Gestione del tempo
		Team working e team building
		Negoziiazione e gestione dei conflitti
		Problem solving e decision making
		Lean Thinking
		Formare i formatori
		Comunicazione digitale (utilizzo social, web analytics, elaborazioni e presentazioni grafiche, ecc.)
		La consapevolezza del ruolo e lo sviluppo delle competenze

		La gestione del denaro
		Interculturalità
		Conoscere il CCNL
		Conoscere la busta paga
	Area informatica	Programmi di videoscrittura
		Foglio elettronico
		Presentazioni
		Programmi di posta elettronica
		Database
		Project Management per l'ICT
		Alfabetizzazione digitale (anche ai fini della fruizione degli istituti contrattuali: Fondo Previdenza Complementare e Assistenza Sanitaria integrativa) „Welfare contrattuale)
Competenze linguistiche	Area lingue straniere	Base, Intermedio, Avanzato, Business
		Comunicazione di base in lingua italiana per stranieri
		...
Competenze digitali	Area industria 4.0	Tecnologie a servizio dell'Industry 4.0
		Introduzione alla tecnologia additiva (stampa 3D)
		Big Data Analysis
		Cyber Security
		Come gestire la manutenzione
		Linguaggi di programmazione
		...
Competenze tecniche	Area produzione	Progettazione integrata CAD - CAM
		Lettura del disegno tecnico
		Lettura del disegno elettrico
		Programmazione dei controlli numerici (PLC, MU, CNC, ecc.)

		Elettronica
		Elettrotecnica
		Oleodinamica
		Pneumatica
		Tecniche di produzione (Metrologia, Lettura schemi elettrici, Processi di saldatura, Movimentazione materiali, Controlli non distruttivi, ecc.)
		Gestione tecnica e normativa di un cantiere
		Programmazione della produzione
		Approccio alla manutenzione preventiva e predittiva
		Organizzazione del posto di lavoro (5S, ergonomia, ecc.)
		Impianti elettrici - gestione e manutenzione
		Impianti termoidraulici - gestione e manutenzione
		Normativa tecnica di settore
		La gestione dell'energia e le fonti rinnovabili
		...
Competenze gestionali	Area contabilità e finanza	Strumenti e tecniche di analisi del bilancio
		Costruzione del budget
		Redazione del piano finanziario
		Pagamenti internazionali
		Fiscalità internazionale
		Bilancio per non addetti
		...
	Area amministrazione	Paghe e contributi
		Controllo di gestione
		Project e risk management
		Adempimenti fiscali
		Adempimenti doganali

		Privacy e GDPR
		Strumenti e tecniche dei processi formativi
		...
	Aree Marketing e vendite	Gestire la relazione di vendita con efficacia
		Customer care e assistenza post-vendita
		La gestione dei clienti attraverso piattaforme CRM
		Social media marketing
		Strumenti e tecniche SEO-SEM
		...
	Area qualità e ambiente	Direttiva macchine
		Gestione del sistema della qualità (ISO 9001-2015; ISO 140001; ISO 450001; IAF 16949, ecc.)
		Cultura della qualità e i costi della non qualità
		
	Area produzione	Approccio alla Lean Production
		Approccio alla gestione della Supply Chain
		Gestione delle merci (aree magazzino, aree di produzione)
		Visual Management
		Change Management
		Il ruolo del capo intermedio
		...

Esemplificazione di alcune percorsi formativi

Competenze trasversali

Area Soft skills

Negoziante e gestione dei conflitti

Obiettivi: Accrescere la conoscenza dei propri stili di relazione, di migliorare la gestione della propria e altrui aggressività, di risolvere i conflitti di ruolo e di gestire i conflitti in modo creativo.

Contenuti:

- I modelli comportamentali prevalenti (aggressivo, passivo, assertivo)

- La capacità di ascolto e gli stili d'influenzamento attuati
- La risoluzione dei conflitti di potere
- Individuare i problemi, valutare le opzioni e trovare le soluzioni
- Gestire i conflitti in modo creativo

Problem solving & decision making

Obiettivi: Il corso è focalizzato sugli aspetti del processo di analisi dei problemi e di presa di decisioni con l'obiettivo di facilitare la capacità di pervenire a decisioni corrette anche nelle situazioni più critiche.

Contenuti:

- Conoscere le principali metodologie per l'analisi e la risoluzione di problemi
- Saper identificare soluzioni utili e soluzioni inutili
- Condividere un processo per l'analisi del problema e la presa di decisione nei gruppi di lavoro
- Adottare un approccio più razionale alla soluzione dei problemi e alla pianificazione
- Capire come trasformare le decisioni in azioni
- Identificare i comportamenti individuali e collettivi che facilitano i processi di analisi e decisione nei gruppi
- Valutare l'impatto delle decisioni
- Sviluppare la leadership nella comunicazione delle decisioni prese

Competenze trasversali

Area informatica

Alfabetizzazione digitale

Obiettivi: Acquisire le competenze di base che consentano di operare in autonomia con i più moderni strumenti informatici.

Contenuti:

- Il glossario digitale dalla A alla Z
- Come si usa il tablet
- Internet: cercare e condividere informazioni
- La posta elettronica: registrare un indirizzo di posta e gestire la messaggistica
- Il mondo delle App
- I social network
- Gestire le informazioni ai fini della fruizione degli istituti contrattuali

Competenze trasversali

Area lingue straniere

Lingua straniera (base/intermedio/avanzato/business)

Obiettivi: I singoli corsi sono progettati per piccoli gruppi di lavoro e di studio con l'obiettivo di creare un ambiente dinamico e stimolante, dove le strutture linguistiche vengono consolidate e migliorate tramite contenuti e attività scelti in sintonia con l'area professionale di appartenenza e con le competenze richieste.

Le tipologie di corsi possono essere di lingua "generale" o tematici, sulla base del livello di conoscenza della lingua dei partecipanti, del ruolo e settore di appartenenza, dell'utilizzo della lingua nel contesto lavorativo.

Contenuti:

L'attenzione verrà puntata sulla comunicazione e sulle capacità pratiche da acquisire nei particolari settori di interesse, sulla base di un programma di lavoro e di un percorso formativo preventivamente individuato e progettato. I programmi tratteranno, attraverso l'uso di contenuti e materiali specifici, argomenti relativi ai ruoli professionali e agli obiettivi dei partecipanti, sulla base del livello iniziale di conoscenza della lingua. In generale, i corsi mireranno ad acquisire e consolidare le strutture linguistiche da implementare o già presenti, incrementare vocabolario e gamma di espressione, introducendo gradualmente un linguaggio sempre più accurato.

Competenze digitali

Area Industry 4.0

Introduzione alla tecnologia additiva (stampa 3D)

Obiettivi:

Le tecnologie additive costituiscono la più grande rivoluzione nella costruzione di componenti meccanici dell'ultimo decennio. Ormai la tecnologia è considerata matura ed il corso quindi si pone l'obiettivo di fornire una panoramica chiara e concisa sulle possibilità della tecnologia sia in ambito prototipazione sia in ambito manifattura.

Contenuti:

- Generalità sulle tecnologie additive
- I materiali usati nella stampa 3 D
- Lo studio di prodotti con la tecnologia additiva
- I programmi di slicing
- Progetto di componenti da realizzare con tecnologia additiva
- Le varie tipologie di stampanti 3 D
- La scelta della tecnologia corretta

Come gestire la manutenzione

Obiettivo: Fornire ai partecipanti le conoscenze e le applicazioni relative alle varie filosofie e tecniche di manutenzione utilizzate nelle aziende.

Contenuti:

- La manutenzione cos'è e come si applica
- Manutenzione centralizzata, manutenzione zonale: analisi
- Curve caratteristiche delle condizioni dei macchinari/impianti/componenti: analisi
- Definizioni usate nella manutenzione
- Schemi di flusso della metodologia di manutenzione
- Scheda analisi dei guasti
- FMECA di un mezzo di lavoro
- Scelta della manutenzione più opportuna
- Come programmare un intervento
- Analisi tra manutenzione predittiva e preventiva

Competenze tecniche

Area produzione

Progettazione integrata CAD - CAM

Obiettivi: Il corso ha la finalità di sviluppare competenze professionali per utilizzare in modo integrato strumenti e logiche di progettazione, studio di fabbricazione e definizione dei cicli di lavorazione delle Parti, ottimizzando il processo tecnico aziendale e riducendo il "time to market" del nuovo prodotto.

Contenuti:

- Acquisizione del modello geometrico da CAD
- Definizione del ciclo di lavorazione
- Selezione della macchina utensile
- Impostazione del sistema di coordinate usato dalla macchina utensile
- Definizione delle Parti del pezzo da lavorare e delle lavorazioni da realizzare
- Definizione del piazzamento e dell'attrezzatura di fissaggio del pezzo
- Consultazione delle librerie di cicli
- Definizione utensili e parametri di lavorazione per ogni lavorazione da eseguire
- Generazione delle istruzioni

- Visualizzazione ed eventuale modifica della sequenza di istruzioni generate
- Visualizzazione grafica del percorso utensile generato
- Invio dei dati al controllo numerico della macchina utensile

Oleodinamica

Obiettivi: L'azione formativa dovrà fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche e le capacità operative necessarie per affrontare in piena autonomia tutte le operazioni di assemblaggio e/o intervento di manutenzione richieste, in particolare: conoscere la componentistica oleodinamica, saper interpretare gli schemi aziendali, nonché intervenire nel controllo e nella taratura di valvole e regolatori installati sulle macchine presenti in azienda.

Contenuti:

- Richiami sui principi di idraulica
- Fluidi idraulici
- Eliminazione delle impurità contaminanti nei sistemi a fluido
- Distribuzione dell'energia idraulica
- Trasformazione dell'energia meccanica in energia idraulica
- Pompe
- Utilizzo dell'energia
- Attuatori
- Generazione e controllo della pressione
- Controllo del movimento degli attuatori
- Movimenti in funzione della pressione
- Controllo dei carichi sospesi
- Accumulo dell'energia

Competenze gestionali

Area contabilità e finanza

Bilancio per non addetti

Obiettivo: Il corso, rivolto ai non addetti, ha l'obiettivo di fornire gli strumenti utili per poter leggere il bilancio.

Contenuti:

- Il bilancio di esercizio secondo la normativa comunitaria
- I destinatari
- La struttura
- I principi contabili fondamentali
- Verifica dell'equilibrio economico finanziario e patrimoniale

Competenze gestionali

Area amministrazione

Controllo di gestione

Obiettivi: Fornire le competenze necessarie per comprendere le tecniche di controllo economico, apprendere la metodologia per implementare il controllo strategico e per valutare l'economicità degli investimenti.

Contenuti:

- Il legame tra pianificazione, strategia e controllo
- La relazione tra equilibrio economico finanziario ed obiettivi di medio e lungo termine
- Analisi dei risultati economici
- Il ROS e il ROI
- Il piano dei conti
- I Centri di responsabilità

- La riclassificazione del conto economico e dello stato patrimoniale
- I costi standard correnti e di base
- I costi tecnici e parametrici
- Analisi dei costi fissi e variabili
- L'analisi break even point e make or buy
- I costi per commessa
- Controllo economico per attività (Activity Based Costing)
- Gli indicatori di performance dell'azienda
- Le prospettive del controllo strategico nella metodologia
- La costruzione del tableau de bord per la gestione della produzione
- Il collegamento tra tableau de bord e sistemi informativi aziendali
- La struttura della reportistica
- Esercitazioni

Competenze gestionali

Area Marketing e vendite

Customer care e assistenza post-vendita

Obiettivi: Il corso fornisce ai partecipanti gli strumenti concettuali e relazionali necessari per una corretta gestione del rapporto con i clienti, in particolare il corso si propone di implementare la capacità di ascolto e di anticipare i bisogni dei clienti, oltre che di creare un ambiente favorevole all'ingresso di nuovi clienti. Il corso si propone inoltre di illustrare come sviluppare una visione del post-vendita come business unit specifica.

Contenuti:

- Che cos'è il customer care
- La comunicazione come strumento di ascolto
- Indagini, sondaggi ed audit cosa sono e come utilizzarli
- Come creare un "ingresso accogliente" per il cliente potenziale
- Prevenire i bisogni ed offrire eccellenza
- Obiezioni, reclami, lamentele: come gestirle e quali procedure attivare
- Raccolta dati e gestione delle informazioni
- Come ottenere informazioni strategiche dal cliente
- Monitoraggio della soddisfazione dei clienti attraverso i dati raccolti
- Cosa misurare nel customer care e perché
- Preparazione check-list delta qualità
- Come comunicare il Brand aziendale per aumentare la percentuale di riacquisto e fidelizzare il cliente
- I processi di un'unità di post-vendita
- L'organizzazione del post-vendita
- Misurare i risultati

Competenze gestionali

Area qualità e ambiente

Gestione del sistema della qualità

Obiettivi: Il corso si propone di fornire cenni teorici e strumenti operativi per la progettazione ed implementazione di un Sistema di gestione qualità in accordo alla norma UNI EN ISO 9001:2008.

Contenuti:

- La PMI e la gestione per processi
- La gestione della documentazione
- La direzione aziendale e i processi di management
- La gestione delle risorse e dei processi operativi
- Miglioramento continuo e Verifiche Ispettive

Competenze gestionali

Area produzione

Gestione delle merci (area magazzino)

Obiettivi:

- Identificare il ruolo della logistica di magazzino per la strategia e la competitività d'impresa.
- Individuare le scelte organizzative e gestionali che garantiscono l'efficacia e l'efficienza prestazionale di un magazzino.
- Delineare metodologie, tecniche e strumenti per il controllo prestazionale del magazzino.
- Progettare il magazzino: logiche, strutture e mezzi per la progettazione fisica delle aree di magazzino.

Contenuti:

- Il sistema magazzino nell'ambito del sistema logistico aziendale
- Tipologia di materiali e scelte logistiche
- Classificazione e identificazione dei materiali
- Le logiche di gestione delle scorte
- Le tecniche di gestione
- La contabilità di magazzino
- Il controllo fisico: inventario tradizionale ed "a rotazione"
- Studio e progettazione delle aree di immagazzinamento
- Layout e strutture fisiche tradizionali ed automatiche
- Flussi fisici e scelta dei mezzi di movimentazione
- Il software di magazzino

Art. 8 - Diritto allo studio

A far data dal 1° gennaio 2017 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, ovvero nell'unità produttiva secondo la prassi già in atto, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

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

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 13 febbraio 2013 (riportato in calce al presente articolo), hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	<i>Tipologia Corsi</i>	<i>Istituti erogatori</i>	<i>Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1</i>	<i>Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi</i>
a)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ	Centri provinciali di istruzione per gli adulti di cui all'art. 1 comma 632 della legge 27/12/2006, n.296 e del Decreto MIUR del 25 ottobre 2007	250 ore triennali	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore
b)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione			
c)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 QEQ	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema IEFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale	150 ore triennali	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore
d)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 QEQ)	Università, ITS	150 ore triennali	

[(1)] Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali allegato.

[(2)] E' possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.

[(3)] E' possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore retribuite, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove "in itinere", quali, ad esempio, esoneri parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso (nei limiti di cui alla tabella).

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

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

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

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano

stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Qualora i lavoratori studenti frequentino corsi di studio per conseguire professionalità di espresso interesse dell'impresa cooperativa, i permessi di cui al comma precedente possono essere ampliati come segue:

a) Studenti medi o di corsi professionali pluriennali che sostengono esami di abilitazione, di maturità, di diploma:

1 – giorni di esame più tre settimane di calendario;

2 – giorni di esame di riparazione più due settimane di calendario.

b) Studenti universitari o di corsi di specializzazione post-laurea per il conseguimento di titoli legalmente riconosciuti:

1 – giorni di esame più sei settimane annue sempreché si siano superati 3 esami (minimo) nell'anno accademico;

2 – giorni di esame di laurea più due mesi di calendario.

c) Studenti di corsi professionali non pluriennali:

1- se inerenti alla attività della cooperativa, giorni di esame più una settimana di calendario.

Le facilitazioni di cui al comma precedente non sono cumulabili con i permessi di cui al comma 1 del presente articolo.

In sede aziendale verrà fissata fra le Parti una percentuale di lavoratori che annualmente potranno utilizzare i suddetti permessi.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 9, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente "pro-quota", in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

Per i lavoratori studenti che frequentino corsi di studio di espresso interesse dell'impresa, sono riconosciute altresì le seguenti facilitazioni:

- dietro ricevuta di pagamento, l'azienda provvederà al rimborso della tassa di iscrizione e, qualora occupi più di 49 lavoratori, anche delle spese dei libri, se questi non possono essere forniti direttamente dall'azienda;
- nel caso di frequenza di un corso di laurea, le spese di cui al precedente comma verranno rimborsate se vengono superati almeno due esami per ogni anno accademico;
- nel caso di mancato superamento di tali due esami, l'azienda recupererà le somme anticipate con trattenute rateizzate in busta paga.

Il tetto di spesa annua rimborsabile per il singolo lavoratore, comprensivo sia delle spese di iscrizione che di quelle per l'acquisto dei libri di testo è di € 800,00 rivalutabili in sede aziendale in rapporto all'aumento delle tasse di iscrizione e del costo dei libri di testo.

Il singolo lavoratore ha diritto, nell'arco del rapporto di lavoro, al rimborso delle tasse di iscrizione e dei testi scolastici per un solo ciclo di studi di ogni livello di istruzione, anche se non completato.

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

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

<i>Livello EQF</i>	<i>Tipologia di qualificazione</i>	<i>Autorità competente</i>	<i>Percorso corrispondente</i>
1	Diploma di licenza conclusiva del I ciclo di istruzione	MIUR	Scuola secondaria di I grado

2	Certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione	MIUR o regioni a seconda del canale di assolvimento prescelto	Fine del primo biennio di licei, istituti tecnici, istituti professionali, percorsi di IeFP triennali e quadriennali
3	Attestato di qualifica di operatore professionale	Regioni	Percorsi triennali di IeFP
4	Diploma professionale di tecnico	Regioni	Percorsi quadriennali di IeFP
	Diploma liceale	MIUR	Percorsi quinquennali dei licei (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione tecnica	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti tecnici (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma di istruzione professionale	MIUR	Percorsi quinquennali degli istituti professionali (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Regioni	Percorsi IFTS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
5	Diploma di tecnico superiore	MIUR	Corsi ITS (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
6	Laurea	MIUR	<i>Percorso triennale (180 crediti – CFU)</i> (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU)

7	Laurea magistrale	MIUR	<i>Percorso biennale (120 crediti – CFU)</i> (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	<i>Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)</i> Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale(Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	<i>Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)</i> (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	<i>Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)</i> (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master		Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)

Art. 9 - Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 10 - Permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, L. n. 104/1992

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al 1° comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto del lavoratore a fruire dei permessi di cui alla norma citata e compatibilmente con i suoi bisogni di assistenza, a livello aziendale potranno essere definite le modalità di informazione al fine di consentire una migliore organizzazione delle attività.

Art. 10 bis - Cessione solidale delle ferie

Ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151/2015, nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, al secondo livello, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 151/2015 i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro. La cessione potrà riguardare i giorni eccedenti il periodo minimo di quattro settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 66/2003.

Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato dai lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli conviventi, il coniuge o il convivente che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Le ferie solidali potranno essere utilizzate anche dalle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione di cui all'articolo 12-bis.

La fruizione delle ferie solidali resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa contrattuale vigente.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta di utilizzo di ferie solidali previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da Struttura sanitaria pubblica, dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, legge n. 119/2013.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota a tutto il personale l'esigenza di ferie solidali presentata dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, e invita i dipendenti su base volontaria ad indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere. L'impresa, fatte le opportune verifiche, attuerà gli adempimenti conseguenti. In caso di adesioni per un numero di giornate inferiore alle richieste, si procederà ad attribuire le ferie solidali in proporzione.

Una volta acquisite, le ferie solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del dipendente richiedente.

Art. 11 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

Il requisito di anzianità di cui al precedente comma si riduce a 8 (otto) anni nei casi, adeguatamente e preventivamente documentati, di volontariato di cui alla legge n. 266/1991 e di studio.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco

dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla R.S.U. su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa 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.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 12 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'a-

zienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Prevvia richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive – non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 12 bis - Misure per le donne vittime di violenza di genere

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di sei mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto di cui ai commi 6 e 7 dell'art. 7 in materia di formazione continua nei termini ivi previsti. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa.

Le lavoratrici, inoltre, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento in una delle suddette sedi ritenuta più agevole, a parità di condizioni economiche e normative.

Art. 13 - Assenze e permessi

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si 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 dalla Direzione.

Dichiarazione a verbale

La formulazione di cui al 3° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

TITOLO VII

Rapporti in azienda

Art. 1 Rapporti in azienda

L'azienda cooperativa fonda sui principi della autogestione e quindi dell'autodisciplina l'impostazione della vita operativa, quotidiana nell'ambito delle scelte politico-economiche elaborate e approvate a livello della base sociale.

E' scopo delle aziende cooperative esaltare i valori umani e collettivistici che stanno alla base del movimento dei lavoratori di cui il movimento cooperativo è parte integrante.

Pertanto le norme che seguiranno in questo articolo e in quelli successivi riguardanti i provvedimenti disciplinari, non vogliono e non possono essere intese come norme repressive e intimidatorie in forza delle quali può funzionare l'organizzazione aziendale, ma soltanto ed esclusivamente norme che hanno lo scopo di correggere anomalie di comportamento, che, frequenti nella società odierna, poiché create dalla stessa, non possono non essere presenti nelle cooperative.

Quindi le Associazioni cooperative firmatarie del presente contratto assumono l'impegno ad usare nelle aziende cooperative le citate norme solo nei casi a fronte dei quali non sono intravedibili soluzioni alternative e ad operare affinché i contenuti politici precedentemente non siano vanificati.

In ogni caso il ricorso alle norme disciplinari non esimerà gli Organi preposti delle cooperative ad approfondire con il lavoratore interessato i motivi che abbiano originato tale ricorso.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza e rispetto umano nell'ambito dei valori propri della cooperazione.

Comportamenti riconducibili a forme di molestia sessuale – ritenendosi per tali quelle manifestazioni fisiche e/o verbali offensive per i soggetti destinatari – costituiscono violazione della dignità e del diritto della persona umana.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle attinenti alla Organizzazione cooperativa, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai commi precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno della cooperativa, di quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro, e in forma di concorrenza, delle notizie attinte durante il servizio. Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 cod. civ.

Le iniziative a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 8, 9, 10 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Art. 2 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy

Le Parti stipulanti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300/1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 3 - Divieti

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

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970, e dal successivo art. 4.

Art. 4 - Vendita di libri e riviste

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

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

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

Art. 5 - Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 6 - Norme speciali

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

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

Art. 7 - Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le Parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

In caso di controversie si rimanda, inoltre, all'ultimo comma dell'art. 1, Sezione terza.

Art. 8 - Provvedimenti disciplinari

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;

- c) multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

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

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

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

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

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966, confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

Art. 9 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

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

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

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

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

Art. 10 - Licenziamento per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applli-

cabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati applicati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento senza preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11 - Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

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

TITOLO VIII

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 1 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due Parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

<i>Anni di servizio</i>	<i>B2, B3, A1</i>	<i>C2, C3, B1</i>	<i>C1, D2, D1</i>
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

<i>Anni di servizio</i>	<i>B2, B3, A1</i>	<i>C2, C3, B1</i>	<i>C1, D2, D1</i>
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata:

- 1) in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
- 2) in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

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

Art. 2 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

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

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

Art. 3 - Certificato di lavoro

Ai sensi dell'art. 2124 del codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 4 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 1, Sezione quarta, Titolo VIII, e il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 5, Sezione quarta, Titolo VIII, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 del codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 5 - Trattamento di fine rapporto

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 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.

Norma transitoria

Le Parti, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

ALLEGATI

Allegato 1 - Tabelle retributive

Minimi tabellari - Livelli retributivi mensili

Livello	Minimo Contrattuale fino al 31/05/2025	Incrementi dal 01/06/2025	Incrementi dal 01/06/2026	Incrementi dal 01/06/2027	Incrementi dal 01/06/2028	conguaglio	Incremento Totale
D1	1.719,67	34,39	35,08	35,78	36,50	19,68	161,43
D2	1.906,99	38,14	38,90	39,68	40,47	21,82	179,01
C1	1.948,18	38,96	39,74	40,54	41,35	22,29	182,88
C2	1.989,38	39,79	40,58	41,39	42,22	22,76	186,74
C3	2.130,56	42,61	43,46	44,33	45,22	24,38	200,00
B1	2.283,65	45,67	46,59	47,52	48,47	26,13	214,38
B2	2.449,99	49,00	49,98	50,98	52,00	28,04	230,00
B3	2.663,87	53,28	54,34	55,43	56,54	30,48	250,07
A1	2.935,91	58,72	59,89	61,09	62,31	33,60	275,61

Livello	Minimo Contrattuale fino al 31/05/2025	Minimo contrattuale dal 01/06/2025	Minimo contrattuale dal 01/06/2026	Minimo contrattuale dal 01/06/2027	Minimo contrattuale dal 01/06/2028**
D1	1.719,67	1.754,06	1.789,14	1.824,92	1.881,10
D2	1.906,99	1.945,13	1.984,03	2.023,71	2.086,00
C1	1.948,18	1.987,14	2.026,88	2.067,42	2.131,06
C2	1.989,38	2.029,17	2.069,75	2.111,14	2.176,12
C3	2.130,56	2.173,17	2.216,63	2.260,96	2.330,56
B1	2.283,65	2.329,32	2.375,91	2.423,43	2.498,03
B2	2.449,99	2.498,99	2.548,97	2.599,95	2.679,99
B3	2.663,87	2.717,15	2.771,49	2.826,92	2.913,94
A1	2.935,91	2.994,63	3.054,52	3.115,61	3.211,52

**** valore retributivo minimo comprensivo del conguaglio**

Allegato 2 - Protocollo sulla disciplina del rapporto individuale di lavoro concordata con l'accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008

Le parti si danno reciprocamente atto che la riformulata “Disciplina del rapporto individuale di lavoro” realizza, attraverso l'unificazione delle precedenti Discipline Speciali distinte in Parte Prima, Seconda e Terza, l'obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

In particolare, è stata estesa a tutti i lavoratori, la disciplina di cui alla precedente Parte Terza, integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte Prima e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni valutate come opportune.

Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti si rinviene negli appositi allegati al CCNL.

Con la definizione delle norme riguardanti la “Disciplina del rapporto individuale di lavoro”, le parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale che, in tal caso, assorbono quanto definito dalle suddette norme.

Le parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le nuove norme del CCNL verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dall'accordo di rinnovo. Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo che dovesse sorgere in fase applicativa delle norme riguardanti la “Disciplina del rapporto individuale di lavoro”, è demandata all'esame delle parti stipulanti.

Allegato 3 - Quota Associativa Straordinaria

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° settembre e fino al 15 ottobre 2025, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL, i Sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al Sindacato una quota associativa straordinaria di 100,00 euro da trattenere in 4 rate annuali sulle retribuzioni afferenti ai mesi di dicembre 2025, 2026, 2027 e 2028.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di settembre 2025 l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del Sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 ottobre 2025.

Si precisa che in caso il rapporto di lavoro cessi prima della scadenza di pagamento di tutte le rate, l'importo residuo rispetto ai 100,00 euro dovuti saranno trattenute dalle spettanze di fine rapporto.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni cooperative, alle Organizzazioni sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario intestato a FIM, FIOM e UILM contratti aziende private presso BNL, codice IBAN IT68 G 010 05032 000 000 000 45109

Allegato 4 - Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal T.U. del 28 luglio 2015, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci Produzione e Servizi e FIM, FIOM, UILM, concordano quanto segue.

1. Durata

Le Rappresentanze sindacali unitarie durano in carica 3 anni dalla data di elezione al termine dei quali decadono automaticamente.

2. Composizione

La R.S.U. è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola Organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un Collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adequata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Il numero dei componenti viene definito sulla base del numero dei lavoratori in forza il primo giorno del mese precedente l'avvio della procedura.

4. Diritti sindacali

Con riferimento a quanto previsto al punto 4, Parte seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL mantengono i diritti di cui all'art. 5, Sezione seconda, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dagli artt. 23 e 30, L. n. 300/1970; in particolare:

- a) le ore di permesso retribuito nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente;
- b) la titolarità definita in termini più ampi dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Per quanto riguarda i diritti aggiuntivi di cui al precedente punto 4, lettera a), una quota pari al 70% è trasferita dalle suddette Organizzazioni sindacali titolari alla R.S.U.

Il monte ore complessivo riservato alla R.S.U. verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle Organizzazioni che hanno presentato liste.

L'utilizzo di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la R.S.U., dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Le Organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla R.S.U. per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

Il monte ore riservato alle Organizzazioni sindacali potrà essere utilizzato per attività di carattere organizzativo e associativo, ivi comprese quelle di servizio agli iscritti e ai lavoratori, anche da lavoratori non eletti nelle R.S.U., ma espressamente indicati dalla rispettiva Organizzazione. Il responsabile della gestione di tale monte ore dovrà, ove possibile, essere lo stesso di cui al comma precedente.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste a favore dei componenti la R.S.U.

6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo potranno essere sostituiti, all'interno del Collegio nel periodo di durata in carica della R.S.U., purché le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della R.S.U. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della R.S.U.

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto, superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

7. Comunicazione dei componenti la R.S.U.

Una volta definiti gli eventuali ricorsi, le Organizzazioni sindacali territoriali comunicano per iscritto all'azienda per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la R.S.U., sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni; con le stesse modalità sono comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

8. Modalità per indire elezioni

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della R.S.U. e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le Associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del T.U. 28 luglio 2015, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre Organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

9. Commissione elettorale

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL, purché presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre Organizzazioni sindacali aventi i requisiti previsti dal T.U. 28 luglio 2015, con non più di 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovrintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, L. n. 300/1970.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50% + 1 dei suoi componenti.

10. Presentazione liste elettorali

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di Associazioni sindacali di cui al punto 4, lettera b), Sezione terza del T.U. 28 luglio 2015, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della R.S.U. come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla R.S.U.

11. Elettori ed eleggibili

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori candidati dalle Organizzazioni sindacali che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più Collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al Collegio di appartenenza.

12. Numero dei candidati

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. del Collegio con arrotondamento all'unità superiore.

13. Commissione elettorale, scrutatori e componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste per i componenti la R.S.U.

14. Scrutatori

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

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata, in forma scritta, alla Commissione elettorale non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

15. Compiti della Commissione elettorale

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, Sezione terza del T.U. 28 luglio 2015, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle

liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

16. Adempimenti aziendali

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati e, se definiti, per Collegi elettorali.

17. Sistema elettorale

Nelle elezioni delle R.S.U. si applica il sistema previsto dalle norme di cui al successivo art. 28.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Ciascun lavoratore voterà sulla scheda relativa al proprio Collegio elettorale.

18. Segretezza del voto

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

19. Schede elettorali

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

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio o da un membro della Commissione elettorale.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

20. Preferenze

L'elettore può manifestare un'unica preferenza solo tra i candidati della lista da lui votata.

Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito.

L'indicazione di una preferenza data ad una lista vale quale voto di lista anche se non sia stato espresso il voto di lista.

Nel caso di espressione di più di una preferenza nella stessa lista, vale unicamente come voto di lista, e sono annullate le preferenze ai candidati.

Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo, giorni ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

22. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 14 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale all'interno della stessa.

23. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, e dovrà essere organizzato in modo da garantire la segretezza del voto.

24. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio.

Di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

25. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo, nell'elenco di cui al precedente art. 16.

26. Validità delle elezioni

Le elezioni saranno valide qualora si verifichi una partecipazione al voto di almeno il 50% + 1 dei lavoratori aventi diritto.

Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio. Qualora il "quorum" di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi e le operazioni di scrutinio avranno luogo indipendentemente dal quorum di partecipazione.

27. Operazioni di scrutinio

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio verrà redatto il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, e verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

28. Ripartizione dei seggi

La composizione della R.S.U., secondo quanto previsto dal T.U. 28 luglio 2015, è determinata in proporzio-

ne dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun Collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

29. Verballi e reclami

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio e dei criteri sopra richiamati, procede alla assegnazione dei posti.

La Commissione elettorale redige il verbale, sottoscritto dai componenti, sulle operazioni elettorali e dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

Ove siano stati presentati reclami entro i primi 5 giorni, la Commissione elettorale deve procedere al loro esame di norma entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Esperate tali procedure la Commissione elettorale proclama gli eletti.

Copia del verbale della Commissione elettorale e dei verballi di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

La Commissione elettorale trasmette copia alla Direzione aziendale e alla ITL. Spetta alle Organizzazioni sindacali che hanno presentato liste, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, comunicare all'azienda, per il tramite dell'Associazione territoriale d'appartenenza l'elenco dei propri componenti la R.S.U.

30. Comitato nazionale di garanzia FIM-FIOM-UILM

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di FIM, FIOM e UILM, è ammesso, in prima istanza, ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato nazionale di garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le Organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato nazionale di garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle Organizzazioni FIM-FIOM-UILM firmatarie del presente regolamento.

31. Comitato provinciale dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato provinciale dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associa-

zione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro o da un suo delegato.

Il presente accordo decorre dal 1° settembre 2018.

Allegato

Modulo per la raccolta delle firme certificate per la presentazione delle liste per la elezione della R.S.U.

L'Organizzazione sindacale in data inizia la raccolta delle firme per la presentazione della propria lista, alle elezioni della R.S.U. di cui al punto 4, lettera b), Sezione terza del T.U. 28 luglio 2015.

<i>N.</i>	<i>Nome e cognome</i>	<i>Documento di identità</i>	<i>Firma</i>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			

24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

Firma R.S.U. in carica

.....

Foglio n.

Allegato 5 - Accordo per l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Art. 1

(Costituzione)

In tutte le unità produttive è eletto il/i Rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 2

(Durata)

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della R.S.U. i Rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3

(Compiti)

I compiti sono quelli definiti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, e dal CCNL

Art. 4

(Numero dei componenti)

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti:

- 1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno.

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

- 1 RLS da 16 a 200 addetti;

- 3 RLS da 201 a 1.000 addetti;

- 6 RLS oltre 1.000 addetti.

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la R.S.U. sia pari a 3 componenti, i Rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la R.S.U., cui si aggiunge un Rappresentante per la sicurezza, non R.S.U., eletto con le medesime modalità.

Qualora la R.S.U. risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dal T.U. del 14 gennaio 2014 gli RLS saranno individuati tra i componenti la R.S.U.

Art. 5

(Monte ore)

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

- fino a 5 dipendenti: 12 ore;

- da 6 a 15 dipendenti: 30 ore;

- da 16 a 49 dipendenti: 40 ore;

- da 50 a 100 dipendenti: 50 ore;

- da 101 a 300 dipendenti: 70 ore;

- da 301 a 1.000 dipendenti: 72 ore;

- oltre 1.000 dipendenti: 76 ore.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6

(Candidati)

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari Collegi per la elezione della R.S.U.

Art. 7

(Elezioni)

Le elezioni per la R.S.U. e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

- a) per la R.S.U. possono essere previsti più Collegi elettorali, per gli RLS il Collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;
- b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti R.S.U., salvo i casi in cui il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 R.S.U., e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) il Rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8

(Operazioni di scrutinio)

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto R.S.U. con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della R.S.U., gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella R.S.U., salvo quanto previsto dal precedente art. 7, lettera b).

Art. 9

(Sostituzioni)

Nei casi di decadenza da singolo R.S.U., viene meno la carica RLS La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli R.S.U. in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle R.S.U.

Il presente accordo decorre dal 1° settembre 2018.

Allegato 6 Assistenza Sanitaria Integrativa per gli addetti alle cooperative metalmeccaniche ed LTC

Le Parti sociali firmatarie il C.C.N.L. Cooperative Metalmeccaniche e Impiantiste del 26 gennaio 2017 hanno previsto a far data dal 1° ottobre 2017 l'obbligatorietà, in capo alle cooperative applicanti, dell'iscrizione dei propri lavoratori, salvo rinuncia scritta, ad un Fondo di assistenza sanitaria integrativa con una contribuzione pari a 156 euro l'anno.

Tenuto conto di quanto convenuto dalle medesime Parti in data 9 dicembre 2024 (si veda allegato 6-bis), con decorrenza dal 1° gennaio 2025, il contributo a totale carico azienda è stato definito in euro 180 annui. La garanzia comprende anche le coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della Legge n. 76 del 20 maggio 2016, con analoghe condizioni reddituali.

Al fine di ottemperare all'importante obbligo contrattuale, le Associazioni Cooperative e le Organizzazioni Sindacali firmatarie, dispongono che il Fondo sanitario cooperativo di riferimento continui ad essere DIR-COOP OPEN - Cassa di Assistenza Cooperativa – che opera in convenzionamento con Unisalute S.p.A..

Le Parti ritengono importante l'istituzione di un comitato paritetico consultivo per l'osservazione ed il monitoraggio dell'andamento delle adesioni delle imprese e dei lavoratori alla Cassa. Il comitato potrà fornire anche indicazioni per l'aggiornamento e/o il miglioramento delle prestazioni erogate.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2026, verrà introdotta una nuova garanzia nell'ambito dell'assistenza sanitaria in caso di insorgenza di stati di non autosufficienza permanente che si verifichino durante il rapporto di lavoro.

A tal fine verrà versato un contributo a totale carico dell'azienda, che garantirà, a fronte dell'evento, una copertura di spesa pari ad euro 500 mensili erogata per tutta la vita del lavoratore.

A parità di prestazioni erogate, le Parti convengono quanto segue:

- con decorrenza dal 1° gennaio 2026, detto contributo sarà pari a 215,4 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.
- con decorrenza dal 1° gennaio 2027, detto contributo sarà pari a 243 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.
- con decorrenza dal 1° gennaio 2028, detto contributo sarà pari a 270,6 euro annui a totale carico dell'azienda, comprensiva del premio LTC.

Le Parti, in sede di stesura del contratto, e comunque entro il 31/12/2025, si incontreranno per il recepimento delle condizioni di polizza LTC in apposito documento che sarà parte integrante del presente accordo.

Allegato 6 bis – Assistenza sanitaria integrativa 2025

Il giorno 09/12/2024, in Bologna, in rappresentanza delle organizzazioni sottoscrittrici del vigente CCNL Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche (C016), si sono incontrati i sig.ri:

- Mirco Rota, FIOM CGIL
- Luca Maria Colonna, UILM UIL
- Massimiliano Nobis, FIM CISL
- Francesca Montalti e Olmo Gazzarri, Legacoop Produzione e Servizi
- , Confcooperative Lavoro e Servizi
- Nicola Ascalone, AGCI Produzione e Lavoro

di seguito definiti "le Parti".

Le Parti,

Vista la comunicazione di Unisalute S.p.A. inviata a Dircoop Open in data 24/09/2024 avente ad oggetto la disdetta unilaterale del Piano Sanitario vigente per le imprese e i lavoratori del comparto con effetto dal prossimo 01/01/2025;

Considerati i dati sugli andamenti del Fondo, illustrati nell'incontro del 31/10/2024 e comunicati alle Parti da Unisalute S.p.A. in data 04/11/2024;

Al fine di impedire gli effetti negativi che tale disdetta del piano vigente di Unisalute S.p.A. avrebbe sulle lavoratrici e lavoratori;

Le Parti sottoscrittrici il CCNL Cooperative Metalmeccaniche concordano che per l'anno 2025, per i lavoratori indicati dall'articolo 16 del vigente CCNL, a decorrere dal 1° gennaio 2025, sarà erogata una contribuzione pari a 180 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 15 euro l'una) a totale carico dell'azienda, comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico, ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

Allegato 7 - Strumenti di “welfare” - Esemplicazioni

Opere e servizi per finalità sociali

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati
- Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore)
- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Finalità	Servizi
Educazione e istruzione	- Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,
Assistenza sociale	- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
Assistenza sanitaria	- Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	- Pellegrinaggi (pacchetti completi)

Somme, servizi e prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. f-bis), f-ter) del TUIR

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico

Modalità di erogazione:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati

- In questi casi è ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica

- Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	- Asili nido - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore - Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	- Doposcuola o Pre-scuola - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
Ludoteche e centri estivi e invernali	- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali - Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua - è richiesta certificazione medica)	- Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo (R.S.A.) - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR ed eventuali disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

- Regime fiscale e contributivo: non soggetti, se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui, od eventuali diversi importi definiti dalle predette disposizioni temporanee

di legge;

ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione

- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione:
 - Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi

Esemplificazioni

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Riferimento normativo: Art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR
- Regime fiscale e contributivo: non soggetti
- Soggetti beneficiari: dipendenti
- Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro):
 - Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore.

Allegato 8 - Aggiornamento compiti dell'Osservatorio nazionale (Art. 1, Sezione prima)

Linee-guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal COVID-19

Materiali ed informazioni

La diffusione di materiale sindacale è effettuata privilegiando l'affissione nelle bacheche ed in modalità digitale, in particolare, in caso di ricorso allo smart working.

In relazione alle dimensioni aziendali e specificità operative verrà valutata l'implementazione delle bacheche nei reparti, nei luoghi ristoro e/o negli altri spazi di passaggio e/o di sosta aventi dimensioni sufficienti a consentire il mantenimento delle distanze di sicurezza.

Incontri e riunioni

Individuazioni di luoghi comuni adibiti a riunioni e idonei a consentire, in relazione alla rispettiva capienza massima, il rispetto del distanziamento minimo previsto e con dotazione di soluzioni idroalcoliche a disposizione di chi vi accede.

Gli operatori/organizzatori e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza e, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine e il rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata ed uscita.

Per consentire la partecipazione totale o parziale, possono essere individuate altre modalità anche da remoto secondo le pratiche sperimentate in azienda.

Assemblee

Le assemblee sindacali si svolgeranno con la compresenza di un numero massimo predefinito di lavoratori, in base alla capacità massima dei locali destinati ad ospitare l'assemblea stessa. L'azienda metterà a disposizione i locali individuati come idonei sulla base delle misure di sicurezza correlate all'emergenza sanitaria, con aerazione e dotazione di soluzioni idroalcoliche.

In caso di oggettiva disponibilità di locali idonei, l'assemblea potrà svolgersi secondo altre modalità individuate in azienda fermo restando il rispetto delle misure di sicurezza date.

Le modalità di articolazione delle assemblee (per linee, turni, ecc.) e di intervallo tra un'assemblea e l'altra nella stessa giornata, sono individuate in coerenza con le esigenze di sicurezza e con la funzionalità produttiva.

Le date di svolgimento dell'assemblea dovranno essere comunicate nel rispetto del preavviso previsto dalle norme contrattuali e comunque con anticipo tale da consentire l'igienizzazione dei locali e dei dispositivi di amplificazione acustica.

I promotori dell'assemblea e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza e, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine nel rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata e uscita.

Operatori sindacali esterni

L'accesso degli operatori sindacali esterni per svolgere attività sindacale nonché di servizio ai lavoratori, nei casi previsti dalle disposizioni di legge e di contratto, avverrà nel rispetto delle regole di sicurezza adottate correlate all'emergenza sanitaria.

Lavoro in "smart working"

I lavoratori in smart working partecipano, se possibile in presenza, ovvero da remoto a riunioni ed assemblee nonché accedono alle bacheche sindacali digitali secondo le modalità sperimentate in azienda.

Allegato 9 – Cooperative impiantiste

Dichiarazione comune

Le imprese costituenti il comparto delle cooperative di installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management, aderenti alle Associazioni cooperative firmatarie e FIM, FIOM e UILM, prendono atto che il comparto della installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management regolamentato nel contratto collettivo di lavoro metalmeccanico cooperativo e della installazione di impianti, è profondamente differente dall'analogo settore strettamente manifatturiero; infatti le attività in questione sono svolte quasi esclusivamente tramite contratti di appalto.

Una forte criticità che si riscontra nelle gare il cui oggetto è ricompreso nel campo di applicazione del presente CCNL, è rappresentata dall'applicazione, da parte delle imprese partecipanti, di un contratto diverso da quello sottoscritto dalle Associazioni cooperative e FIM, FIOM e UILM.

Tale scelta, molto spesso, è dettata al solo fine di applicare condizioni economiche e normative inferiori rispetto alle previsioni del contratto metalmeccanico cooperativo.

Conseguentemente, le Associazioni cooperative e FIM, FIOM e UILM, per evitare il sopra descritto fenomeno che può arrecare danno alle imprese ed ai lavoratori, ribadiscono che, per i settori sopra indicati, il riferimento è il presente contratto collettivo di lavoro, in coerenza con quanto indicato dal Codice dei contratti pubblici e dalla vigente normativa.

Le Parti sottoscritte preso atto, inoltre, di sovrapposizioni degli ambiti applicativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro che interessano il comparto, si attiveranno, per quanto di loro competenza, affinché si dia concreto avvio al percorso convenuto nel punto 4. del “Patto della fabbrica” del 9 marzo 2018.

Per affrontare le eventuali ulteriori tematiche del comparto e per discutere delle politiche che determinano delle ricadute sulle imprese del settore e sui loro lavoratori e al fine di essere presenti ed incisivi nei confronti degli Organi legislativi e di qualsiasi soggetto di riferimento nel mercato delle aziende installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management, è istituito un tavolo permanente di confronto tra le Associazioni cooperative sottoscritte e FIM, FIOM e UILM.

Dichiarazione di intenti

Le Associazioni cooperative e le Organizzazioni sindacali dei metalmeccanici, firmatarie del presente rinnovo contrattuale, intendono farsi parte attiva nei confronti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali affinché, di concerto, si producano atti e si mantengano azioni e comportamenti finalizzati a mantenere il più alto livello possibile di occupazione e si attivino, parallelamente, processi di ulteriori opportunità occupazionali; ciò responsabilmente, per affrontare insieme un periodo di particolare complessità economico-sociale, determinato dalla graduale uscita dal lungo periodo pandemico.

Le Parti sociali sottoscritte, consapevoli che, a tal fine, la “formazione” dei lavoratori rappresenti l'investimento strategicamente più importante, fiduciosi dell'attenzione che il Ministero riserva su tale aspetto, chiedono una immediata proroga e/o riproposizione del Fondo “Nuove competenze” che rappresenta la giusta sintesi, attraverso la definizione degli accordi previsto dallo stesso, per la tenuta occupazionale e per la riqualificazione professionale dei lavoratori.

Inoltre, le stesse Parti sociali si impegnano a monitorare l'eventuale evoluzione normativa proposizione delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro che il MINLAV sta approfondendo, al fine di offrire, alle stesse Parti, maggiori opportunità di complessiva tenuta occupazionale nel periodo post pandemico. Le stesse Parti intendono costituire, al momento opportuno, un'apposita Commissione paritetica che possa declinare le migliori opportunità applicative, nel sistema cooperativo, delle novazioni normative prodotte in tal senso.

Roma, 31 maggio 2021

Allegato 10 - Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nelle cooperative metalmeccaniche e impiantiste

Premessa

Le Parti, considerata la finalità formativa del presente istituto e la rilevanza delle competenze delle persone per l'occupabilità e la competitività aziendale, individuano nell'apprendistato professionalizzante il canale preferenziale di accesso al lavoro dei giovani quale istituto che favorisce una occupazione stabile e di qualità.

Art. 1

(Norme generali)

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44, del D.Lgs. n. 81/2015, e al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

Per i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° gennaio 2022 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionalizzante da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, come disciplinato nell'art. 8.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 1° gennaio 2022 fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del CCNL 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° gennaio 2022 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1ª categoria saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

Art. 2

(Durata del contratto)

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF) ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Art. 3

(Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato)

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del

contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi fermo restando quanto previsto per il possesso del titolo di studio di cui all'articolo precedente.

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 secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

Art. 4

(Formazione)

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).

Le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le Parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e 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 ed 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.

Piano formativo individuale e ore di formazione

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato alla presente disciplina, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

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, e potrà essere svolta anche On the Job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato alla presente disciplina.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessari la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente 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 in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Art. 5

(Organi paritetici)

La Commissione nazionale per la formazione professionale di cui all'art. 6, punto 6.1, Sezione prima, del contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con gli enti competenti sulla base di specifici profili presenti in azienda, coerentemente con lo sviluppo dell'industria 4.0;

- valutare la realizzazione di una piattaforma E-learning attivando anche appositi finanziamenti, al fine di offrire alle aziende la possibilità di utilizzare, in assenza di offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 7, punto 7.2, Sezione prima, avranno il compito di:

- a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione nazionale ed allegati al presente contratto;

- b) monitorare all'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle regioni.

Art. 6

(Assunzione)

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1, Sezione quarta, Titolo I, del contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualificazione professionale oggetto del contratto di apprendistato, il corrispondente livello di inquadramento e la progressione retributiva di cui al successivo art. 8.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano formativo individuale.

Art. 7

(Periodo di prova)

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o 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.

Art. 8

(Inquadramento e retribuzione)

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

La retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire raggiunta, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

<i>Durata complessiva Mesi</i>	<i>Primo periodo</i>		<i>Secondo periodo</i>		<i>Terzo periodo</i>	
	<i>Mesi</i>	<i>Percentuale</i>	<i>Mesi</i>	<i>Percentuale</i>	<i>Mesi</i>	<i>Percentuale</i>
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Qualora le durate complessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate nella tabella, la durata dei singoli sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9

(Tredicesima mensilità)

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

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.

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

Art. 10

(Malattia e infortunio)

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11

(Prolungamento del periodo di apprendistato)

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le Parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Art. 12

(Previdenza complementare - Assistenza sanitaria - Welfare)

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 13

(Recesso o attribuzione della qualificazione)

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente al termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario

rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio; oltre che ai fini degli istituti prevista dalla legge, ai fini di tutti gli Istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. B), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 14

(Decorrenza)

La presente disciplina è parte integrante del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Allegato 11 - Disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il Certificato di specializzazione tecnica superiore

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di 1° livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra Sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 1

(Norme generali)

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di 1° livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2

(Durata)

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 3

(Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna)

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il Piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (allegato alla presente disciplina) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 4

(Periodo di prova)

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5

(Inquadramento e retribuzione)

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, si farà riferimento convenzionalmente al livello D2 del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D2:

<i>Apprendistato per il conseguimento di:</i>	<i>Anno scolastico</i>	<i>Retribuzione delle ore di lavoro in azienda</i>
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%

<i>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</i>	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6

(Ferie)

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR. La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro. Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7

(Recesso)

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale. Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'art. 2, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8

(Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante)

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di 1° livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'art. 2 di tale contratto saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo).

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente art. 7 verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

Art. 9

(Decorrenza)

La presente disciplina è parte integrante del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Allegato 12 - Disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca

Premessa

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.

Art. 1

(Norme generali)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio "status" di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2

(Durata)

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 3

(Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna)

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e del datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il Piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal decreto interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (allegato alla presente disciplina) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del decreto interministeriale citato.

Art. 4

(Periodo di prova)

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle Parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5

(Inquadramento e retribuzione)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45 , comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 , l'apprendista assunto a decorrere dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione del livello di inquadramento, in coerenza con il percorso formativo sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: 85% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento;

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6

(Previdenza complementare - Assistenza sanitaria - Welfare)

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 7

(Recesso)

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore assunto che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Art. 8

(Decorrenza)

La presente disciplina è parte integrante del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Allegato 13 - VERBALE

Ulteriore modalità di erogazione del Premio di risultato

Nei territori e nelle imprese cooperative che hanno allestito specifiche piattaforme contenenti nomenclatori di prodotti di welfare aziendale, la Direzione e le R.S.U. delle cooperative potranno prevedere, negli accordi integrativi aziendali, la possibilità di lasciare ai lavoratori la facoltà di scegliere se e quale quota del Premio di risultato destinare ai programmi di welfare e/o flexible benefits contenuti nella piattaforma territoriale o aziendale. La conversione, in toto o in parte, della retribuzione a servizi di welfare, si attuerà facendo corrispondere € 1,00 di retribuzione al valore di non meno di € 1,20 di servizi di welfare. Le Parti aziendali definiranno le più opportune modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella predisposizione della piattaforma welfare.

Allegato 14 - Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing

1. Definizioni

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibili di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Le molestie sessuali più diffuse sono:

- Insistiti apprezzamenti verbali e sgradevoli ammiccamenti a carattere sessuale;
- Ripetute richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- Le foto pornografiche o altro materiale analogo esibito inopportuno nei luoghi di lavoro;
- I messaggi scritti o gli oggetti pesantemente allusivi;
- I contatti fisici intenzionali indesiderati;
- Promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- Intimidazioni minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;

Per mobbing si intendono:

tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti da arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

In particolare, le attività di mobbing si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2. Dichiarazioni di principio

- E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sopra riportate;
- E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- E' sancito il diritto delle operatrici/operatori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti;
- E' istituita la figura della /del Consigliere di Fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/e, il cui ruolo, l'ambito di intervento, i requisiti culturali e professionali e le modalità di nomina sono definite nell'allegato regolamento;
- E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- Nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali e mobbing si applicano le misure disciplinari secondo quanto previsto nel presente contratto collettivo nazionale di settore e nei regolamenti interni delle cooperative.
- Le cooperative al momento dell'adozione del codice, anche con il coinvolgimento delle OO.SS., entro un periodo certo e definito, introdurranno le opportune modifiche o interazioni ai Regolamenti che contenessero norme in contrasto o contraddittorie rispetto al Codice stesso
- Le Associazioni si impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie e mobbing allo scopo di affermare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, anche attraverso formazione/informazione ai dipendenti con la collaborazione delle/del Consigliera/e di fiducia.

3. Procedura da adottare in caso di molestie sessuali e mobbing

La lavoratrice/lavoratore che ritenga di essere vittima di molestie, ricatti o mobbing, può scegliere fra le

seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia:
Procedura informale e riservata;
Il ricorso all'arbitrato;
denuncia formale.

4. *Procedura informale - Intervento del/la consigliera/e*

In caso di mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla /al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali e del mobbing.

La Consigliera/Il Consigliere, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera/re di Fiducia può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente il Consigliere/a di Fiducia convoca le Parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia. L'intervento della Consigliera/re dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5. *Ricorso consensuale all'arbitrato*

Le Parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere al/alla Consigliera di Fiducia di risolvere la controversia in sede arbitrale. Per la presente procedura si fa riferimento a quanto previsto al punto 8 del Protocollo nazionale di relazioni sindacali sottoscritto tra le Parti il data 5/4/1990.

6. *Denuncia formale*

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliere di Fiducia, alla propria Dirigente o al Dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio d'Amministrazione.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora la Direzione del personale nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/re, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore/trice di molestie sessuali o mobbing sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Consiglio d'Amministrazione d'intesa con le OO.SS. sentita la Consigliera/re.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la cooperativa, nel rispetto della L. 125/91, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno; questo, nel caso vi siano sedi distaccate e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/re di Fiducia e delle OO.SS.. E' comunque auspicabile che per entrambe le persone il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

7. *Interventi di sostegno*

L'azienda anche in forma associativa con altre cooperative, individua le modalità, le forme e le sedi per l'eventuale sostegno psicologico alle persone vittime di molestie e mobbing. In tal senso possono essere sottoscritte convenzioni con le strutture pubbliche o con cooperative sociali esistenti sul territorio.

8. *Attività di sensibilizzazione*

Nei programmi di formazione del personale delle Cooperative dovranno essere incluse informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing ed alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbiano luogo.

La Cooperativa che recepisce il presente codice dovrà peraltro predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o mobbing. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto, con la collaborazione e anche su proposta del/della Consigliera/re di Fiducia, essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Sarà cura della cooperativa promuovere, in collaborazione con il /la Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con le OO.SS. e le Associazioni del Movimento Cooperativo firmatarie del presente CCNL, la conoscenza e la diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing anche attraverso assemblee interne.

Sarà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti gli operatori e le operatrici della cooperazione, sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione dei casi di molestie sessuali e di mobbing.

Sarà cura delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing. A tale scopo la Consigliera/e, d'intesa con i Tavoli Territoriali di Pari Opportunità laddove esistono, provvederà a trasmettere annualmente, all'Osservatorio Nazionale, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

I soggetti firmatari del presente Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di Comportamento ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Regolamento per l'individuazione e la nomina della/del Consigliere/a di Fiducia

Il presente regolamento fa parte integrante dell'allegato Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing per il personale della cooperazione metalmeccanica.

La cooperativa per l'adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing istituisce il/la Consigliere/a di fiducia, anche in forma associativa con altre cooperative, al quale si possono rivolgere le persone vittime di molestie e mobbing.

La/Il Consigliera/re di Fiducia è una figura di tutela e di garanzia e può essere esterna o interna alla cooperativa. Agisce in piena autonomia e, tra le sue attività, particolare rilievo avrà l'azione preventiva e informativa. In tal senso potrà avanzare proposte alla cooperativa per la formazione e l'informazione del personale, compresi i dirigenti.

Può svolgere il proprio ruolo anche per più cooperative di piccole dimensioni dello stesso territorio preferibilmente accorpando settori omogenei di attività.

La cooperativa dovrà impegnarsi a mettere a disposizione della/del Consigliere di Fiducia tutti gli strumenti

necessari per lo svolgimento dei propri compiti garantendo la riservatezza della sua attività. A questo proposito la cooperativa deve, nei limiti delle proprie disponibilità individuare un luogo specifico dove la Consiglieria/re possa svolgere il proprio compito.

Il/La Consigliere/a di Fiducia sarà dotato/o di mezzi e strumenti adeguati per adempiere ai propri compiti in piena autonomia. L'ammontare di tali mezzi e strumenti, a partire dalle ore necessarie a svolgere il proprio compito, dovrà essere concordato tra la/e cooperativa/e e le OO.SS. territoriali sulla base delle effettive necessità di applicazione del presente Codice nelle Cooperative.

A. Compiti

Il/La Consigliere/a di Fiducia svolge attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale e formativo e informativo in stretto rapporto con l'azienda, per diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone tale da garantire un sereno ambiente di lavoro e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione.

Il/La Consigliere/a di Fiducia svolge un compito di sostegno e assistenza alle persone vittime di molestie sessuali e mobbing che richiedono il suo intervento per la soluzione informale e/o formale dei casi.

Promuove, in collaborazione con l'azienda, gli accertamenti preliminari e fornisce il supporto tecnico alle indagini nei casi di denunce formali e informali di molestie sessuali e mobbing.

Indica le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e mobbing ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Ai fini del conseguimento del rispetto dei principi del presente accordo e nel rispetto della L. 125/91, ha la facoltà di verificare, qualora vi siano fondati motivi, che le procedure aziendali in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, compresi i turni notturni, partecipazione ad aggiornamento o formazione, non siano stati viziati da atteggiamento di molestia sessuale o mobbing avanzando, se del caso, proposte per una tutela delle lavoratrici e dei lavoratori

Provvedere a trasmettere annualmente ai firmatari del CCNL un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

B. Requisiti

Il/La Consigliere/a di Fiducia dovrebbe essere preferibilmente interno all'azienda e possedere i requisiti culturali e professionali necessari da sviluppare anche attraverso una adeguata formazione. I requisiti essenziali richiesti sono:

- Capacità relazionali;
- Esperienza dimostrabile in tema di diritto del lavoro e diritti delle donne e degli uomini;
- Dovrà, inoltre, avere la fiducia dell'azienda e del personale e delle OO.SS laddove presenti;
- Avere la capacità di operare con assoluta discrezione e riservatezza.

Può essere appartenente alle strutture sindacali, oppure di derivazione associativa.

Qualora non sia possibile individuare tra il personale interno una figura con le caratteristiche necessarie di può ricorrere, previo confronto con le OO.SS., anche attraverso intese interaziendali o territoriali, ad un soggetto esterno da nominare come Consiglieria/e.

C. Procedure per la nomina

Il/La Consigliere/a di Fiducia per meglio assolvere il proprio compito deve essere persona conosciuta, di fiducia e legittimata a svolgere il proprio ruolo. L'individuazione delle persone in possesso dei requisiti necessari ed interessate a svolgere l'incarico avverrà anche dietro presentazione di una dichiarazione di disponibilità alla Cooperativa.

L'individuazione della Consiglieria/a di Fiducia avverrà d'intesa tra la Cooperativa e le OO.SS. aziendali e/o territoriali.

L'incarico durerà 3 anni. Può essere rinnovato alla scadenza. Qualora si verificino situazioni che denotino insoddisfazione e comprovata incapacità a svolgere il ruolo, l'incarico può essere revocato, d'intesa tra la cooperativa e le OO.SS.

INDICE GENERALE

Parti Stipulanti	Pag. 3
Premessa	Pag. 5
Campo di applicazione del contratto	Pag. 7

Sezione prima

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 Osservatorio nazionale	Pag. 9
Art. 1 bis Bilateralità	Pag. 10
Art. 1 ter Commissione nazionale su Salute e Sicurezza	Pag. 10
Art. 1 quater Azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro	Pag. 11
Art. 2 Informazione e confronto in sede nazionale	Pag. 11
Art. 3 Informazione in sede territoriale	Pag. 12
Art. 4 Informazione e consultazione in sede aziendale	Pag. 12
Art. 5 Strumenti e procedure di partecipazione	Pag. 13
Art. 6 Mobilità interaziendale	Pag. 14
Art. 7 Formazione professionale	Pag. 14
Art. 8 Commissioni per la formazione professionale e l'apprendistato	Pag. 16
Art. 9 Pari opportunità	Pag. 17
Art. 10 Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori dell'impresa	Pag. 19
Art. 10 bis Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti	Pag. 20
Art. 11 Lavoro a domicili	Pag. 21
Art. 12 Istituzioni interne a carattere sociale	Pag. 22

Sezione seconda

DIRITTI SINDACALI

Art. 1 Assemblea	Pag. 23
Art. 2 Diritto di affissione	Pag. 23
Art. 3 Locali e attrezzature	Pag. 23
Art. 4 Strumenti informatici	Pag. 24
Art. 5 Permessi per motivi sindacali e cariche elettive	Pag. 24
Art. 6 Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie	Pag. 25

Art. 7 Versamento dei contributi sindacali	Pag. 25
Art. 8 Affissione del contratto	Pag. 25

Sezione terza

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1 Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione	Pag. 27
Art. 1 bis Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore	Pag. 28
Art. 1 ter Procedura di confronto negoziale per le imprese cooperative senza le R.S.U	Pag. 28
Art. 2 Decorrenza e durata	Pag. 29
Art. 3 Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro	Pag. 29
Art. 4 Procedura di rinnovo degli accordi aziendali	Pag. 29
Art. 5 Distribuzione del contratto	Pag. 29

Sezione quarta

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Titolo I

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

Art. 1 Assunzione	Pag. 31
Art. 2 Periodo di prova	Pag. 31
Art. 3 Documenti, residenza e domicilio	Pag. 32
Art. 4 Tipologie contrattuali	Pag. 32
Art. 5 Apprendistato	Pag. 39
Art. 6 Lavoro dei minori, dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria e altri casi socialmente rilevanti	Pag. 39
Art. 7 Trasferta	Pag. 40
Art. 8 Trasferimenti	Pag. 44
Art. 9 Appalti	Pag. 44
Art. 9 bis Lavori pubblici di servizi	Pag. 45
Art. 10 Esternalizzazione di attività produttive	Pag. 45

Titolo II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Art. 1 Classificazione dei lavoratori	Pag. 46
Art. 2 Commissione Nazionale sull'inquadramento professionale	Pag. 58
Art. 3 Iniziative sperimentali	Pag. 58
Art. 4 Passaggio temporaneo di mansioni	Pag. 59
Art. 5 Nuove mansioni	Pag. 59
Art. 6 Cumulo di mansioni	Pag. 59
Art. 7 Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia	Pag. 59
Art. 8 Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici	Pag. 61
Art. 9 Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici)	Pag. 62
Art. 10 Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici	Pag. 62

Titolo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 1 Entrata ed uscita in azienda	Pag. 90
Art. 2 Contrazione temporanea dell'orario di lavoro	Pag. 90
Art. 3 Sospensione e interruzione del lavoro	Pag. 90
Art. 4 Recuperi	Pag. 90
Art. 5 Orario di lavoro	Pag. 91
Art. 5 bis Flessibilità dei regimi di orario	Pag. 96
Art. 6 Reperibilità	Pag. 97
Art. 7 Lavoro straordinario, notturno e festivo	Pag. 99
Art. 8 Riposo settimanale	Pag. 101
Art. 9 Festività	Pag. 101
Art. 10 Ferie	Pag. 103
Art. 11 Anzianità dei lavoratori	Pag. 104
Art. 12 Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale	Pag. 104

Titolo IV

RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 1 Forme di retribuzione	Pag. 106
Art. 2 Cottimi	Pag. 106
Art. 3 Mensilizzazione	Pag. 106
Art. 4 Corresponsione della retribuzione	Pag. 106
Art. 5 Aumenti e nuovi minimi tabellari	Pag. 107
Art. 6 Aumenti periodici di anzianità	Pag. 108
Art. 7 Tredicesima mensilità	Pag. 110
Art. 8 Mense aziendali e indennità di mensa	Pag. 111
Art. 9 Indennità di alta montagna e di sottosuolo	Pag. 111
Art. 10 Indennità per disagiata sede	Pag. 111
Art. 11 Indennità maneggio denaro - Cauzione	Pag. 111
Art. 12 Premio di risultato	Pag. 111
Art. 13 Elemento perequativo	Pag. 113
Art. 14 Reclami sulla retribuzione	Pag. 113
Art. 15 Previdenza complementare	Pag. 114
Art. 16 Assistenza sanitaria integrativa	Pag. 115
Art. 17 Welfare	Pag. 116

Titolo V

AMBIENTE DI LAVORO

Art. 1 Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza	Pag. 121
Art. 2 Indumenti di lavoro	Pag. 121

Titolo VI

ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 1 Infortuni sul lavoro e malattie professionali	Pag. 122
Art. 2 Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro	Pag. 123
Art. 3 Congedo matrimoniale	Pag. 127
Art. 4 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	Pag. 127
Art. 5 Congedi parentali	Pag. 127
Art. 6 Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo	Pag. 129
Art. 7 Formazione continua	Pag. 129
Art. 8 Diritto allo studio	Pag. 139
Art. 9 Congedi per la formazione	Pag. 143

Art. 10 Permessi per eventi, cause particolari ed ex art. 33, L. n. 104/1992	Pag. 144
Art. 10 bis Cessione solidale delle ferie	Pag. 145
Art. 11 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	Pag. 145
Art. 12 Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza	Pag. 146
Art. 12 bis Misure per le donne vittime di violenza di genere	Pag. 147
Art. 13 Assenze e permessi	Pag. 147

Titolo VII RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 1 Rapporti in azienda	Pag. 148
Art. 2 Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy	Pag. 149
Art. 3 Divieti	Pag. 149
Art. 4 Vendita di libri e riviste	Pag. 149
Art. 5 Visite di inventario e di controllo	Pag. 149
Art. 6 Norme speciali	Pag. 149
Art. 7 Reclami e controversie	Pag. 149
Art. 8 Provvedimenti disciplinari	Pag. 149
Art. 9 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	Pag. 150
Art. 10 Licenziamento per mancanze	Pag. 150
Art. 11 Sospensione cautelare non disciplinare	Pag. 151

Titolo VIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag. 152
Art. 2 Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro	Pag. 152
Art. 3 Certificato di lavoro	Pag. 153
Art. 4 Indennità in caso di morte	Pag. 153
Art. 5 Trattamento di fine rapporto	Pag. 153

ALLEGATI

Allegato 1 Tabelle retributive	Pag. 154
Allegato 2 Protocollo sulla "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" concordata con l'accordo di rinnovo 20 febbraio 2008	Pag. 155
Allegato 3 Quota contribuzione "una tantum"	Pag. 156
Allegato 4 Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie	Pag. 157

Allegato 5 Accordo per l'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Pag. 165
Allegato 6 Assistenza Sanitaria Integrativa per gli addetti alle cooperative metalmeccaniche ed LTC	Pag. 167
Allegato 6 bis Assistenza sanitaria integrativa 2025	Pag. 167
Allegato 7 Strumenti di "Welfare" – Esempificazioni	Pag. 169
Allegato 8 Aggiornamento compiti osservatorio nazionale	Pag. 173
Allegato 9 Cooperative impiantiste	Pag. 174
Allegato 10 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nelle cooperative metalmeccaniche e impiantiste	Pag. 175
Allegato 11 Disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Pag. 180
Allegato 12 Disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca	Pag. 184
Allegato 13 Verbale Ulteriore modalità di erogazione del premio di risultato	Pag. 186
Allegato 14 Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing	Pag. 187

