

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL dei lavoratori addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

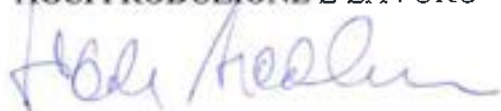


CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

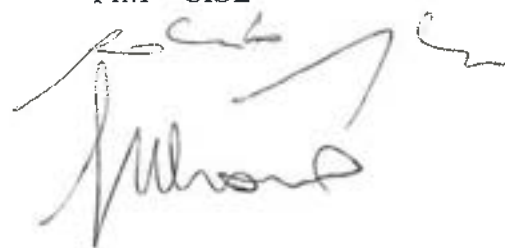
Antonio Di Lorenzo



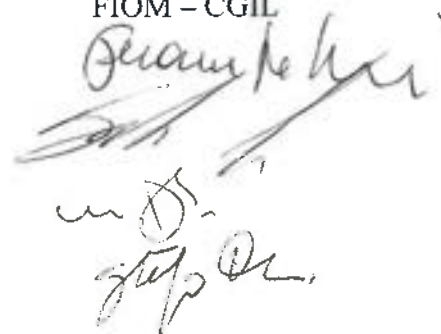
AGCI PRODUZIONE E LAVORO



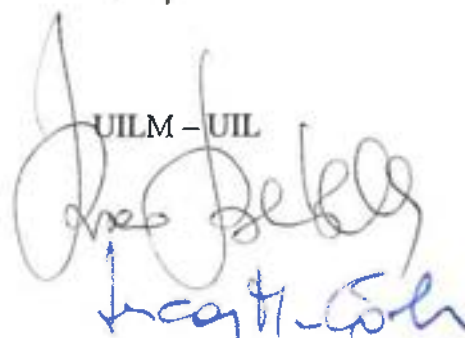
FIM - CISL



FIOM - CGIL



UILM - UIL



Roma, 31 maggio 2021

Dichiarazione di Fim Fiom e Uilm

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alla consultazione certificata indetta con le modalità che definiranno Fim Fiom e Uilm tra le lavoratrici e i lavoratori interessati.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.



Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente accordo decorre dalla data di stipula e avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2024.

Il CCNL 26 gennaio 2017 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente accordo.

Sez. Quarta – Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

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 “l’IPCA al netto degli energetici importati” così come fornita dall’ISTAT applicata ai minimi stessi.

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

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

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita ai commi precedenti e il relativo regime, convengono che per la vigenza del presente contratto la variazione dei minimi tabellari, in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa, andrà oltre il mero recupero dell’IPCA. Questo anche in funzione dell’attività svolta in ambito di commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento.

Pertanto, nei mesi di giugno rispettivamente del 2021, 2022, 2023 e 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate, cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata.

Le parti si incontreranno entro i primi giorni del mese di giugno di ciascun dei suddetti anni per definire la quota di aumento dei minimi tabellari relativa alla dinamica dell’IPCA al netto degli energetici importati.

Nel caso in cui l’importo relativo all’adeguamento IPCA risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all’importo risultante.

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, notturno, festivo).



TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE.	MINIMI al 31/05/2021	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al 1°/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1° categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.722,41
5	1.819,64		C3	1.844,64
6	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	1.977,19
7	2.092,45		B2	2.121,20
8	2.275,13		B3	2.306,39
9	2.507,46	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONI	A1	2.541,91

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO E INCREMENTI COMPLESSIVI PER LIVELLO

Livello	1^ tranche dal 1° giugno 2021	2^ tranche dal 1° giugno 2022	3^ tranche dal 1° giugno 2023	4^ tranche dal 1° giugno 2024	TOTALE
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	31,26	31,26	33,76	43,76	140,04
A1	34,45	34,45	37,21	48,24	154,35

Pertanto i minimi tabellari assumeranno i valori qui di seguito indicati:

Livello	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
D1	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.337,65	2.371,40	2.415,17
A1	2.576,37	2.613,58	2.661,81

Nota a verbale

La prima tranche di incremento retributivo (1 giugno 2021) sarà erogata con riferimento alle attuali e previgenti Categorie della Classificazione dei lavoratori.

Sez. Quarta – Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

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.

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.

...- omissis -...

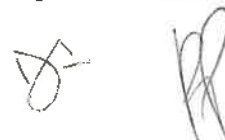
Art. 16. – Assistenza Sanitaria Integrativa

...- omissis- ...

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 CdA della Cassa Dirigenti Cooperativi tenuto conto delle indicazioni fornite dalle Parti Istitutive.



Sezione Prima

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 convergono 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-RSPP-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 RSPP/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;

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

- 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 2018/957 sul distacco. In tale ambito, si porrà particolare attenzione alle trasferte in luoghi disagiati o pericolosi.

Sezione Prima

- omissis-

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 i comportamenti previsti 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.

Sezione Prima

Art. 4. – Informazione e consultazione in sede aziendale.

B) Occupazione e formazione
aggiungere la seguente alinea

- 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.

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 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 Direzione 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. 9 - Pari opportunità.

...omissis

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 300/70) 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. E’ 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 RSU, 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.

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 con la stessa incontri periodici.

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.

Sezione quarta, Titolo I

Art. 4. – *Tipologie contrattuali.*

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

A) *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 al 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 C.c.n.l..

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 amministrative, 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

Ferme 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 36 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 ed 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.

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. 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine 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. 1525 e successive modifiche e integrazione, 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.

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) Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi

complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.

NOTA A VERBALE DEL 31 MAGGIO 2021

Fermo restando quanto condiviso nella Clausola di salvaguardia posta in calce al presente articolo, le parti confermano che le previsioni di cui alla lettera C) definite con il CCNL, non costituiscono una modifica, ai sensi del secondo comma dell'art. 19, D. Lgs. n. 81 del 2015, dei limiti di durata stabiliti dalla medesima legge in caso di successione di più contratti a termine.

D) Lavoro in somministrazione

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

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

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.

E) 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 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.

Sezione Quarta Titolo II - Classificazione del personale

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 aggiornando 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 figure professionali aggregate per aree funzionali desunte dai più diffusi modelli di organizzazione per funzioni e, al punto 1.6., esemplificazioni di descrizione di profili professionali, 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 secondo quanto previsto al successivo art. 2.

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 1.3. 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 ed, 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.

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

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

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

1.2. CRITERI DI INSERIMENTO E MOBILITA'

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 RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, nell'ambito 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) e al punto c) della lettera B), la seguente disciplina.

A) Lavoratori con la qualifica giuridica di operaio

I passaggi dal livello D1 al 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 EQF) 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 EQF 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 al 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 posizione 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 EQF 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 EQF 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.

TABELLA DI COMPARAZIONE

ATTUALI CATEGORIE	MINIMI al 31/05/2021	CAMPI PROFESSIONALI	LIVELLI	MINIMI al 01/06/2021
1	1.330,54	Eliminazione 1ª categoria		
2	1.468,71	D RUOLI OPERATIVI	D1	1.488,89
3	1.628,69		D2	1.651,07
3S	1.663,88	C RUOLI TECNICO SPECIFICI	C1	1.686,74
4	1.699,07		C2	1.722,41
5	1.819,64		C3	1.844,64
5S	1.950,39	B RUOLI SPECIALISTICI E GESTIONALI	B1	1.977,19
6	2.092,45		B2	2.121,20
7	2.336,02		B3	2.368,12
8	2.392,00	A RUOLI DI GESTIONE DEL CAMBIAMENTO E INNOVAZIONE	A1	2.424,86

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 nella seconda Categoria 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 PROFESSIONALITA'

1. **Autonomia-Responsabilità gerarchico/funzionale:** è l'ampiezza di impatto e di influenza gerarchica o tecnico/funzionale e/o 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 etc.)

Esemplificazioni:

- Tipi di responsabilità di budget/conto economico/risultato etc.
 - 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.

Esemplicazioni:

- 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 ed 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

Esemplicazioni:

- Ascolto comunicazione e relazione
- Partecipazione al miglioramento continuo e suggerimenti
- Partecipazione e coordinamento del lavoro di gruppo
- Esposizione al cliente ed al fornitore
- Agilità ed 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

Esemplicazioni:

- 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

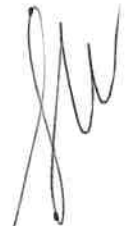
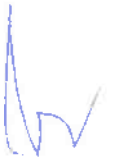
Esemplificazioni:

- 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 figure professionali individuano una selezione di possibili esempi rappresentativi delle diverse funzioni/ruoli aziendali e comprendono 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 figure professionali hanno un valore indicativo e sono desunte dai più diffusi e diversi modelli di organizzazione per funzioni.

Le figure professionali esemplificate saranno poi articolate su diversi livelli contrattuali, in funzione degli effettivi contenuti di ruolo e dei contesti aziendali, al di là delle denominazioni tipiche di ciascuna cultura organizzativa.

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. Gli stessi termini di addetto, responsabile, specialista, tecnico possono peraltro 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.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti stanno completando la scrittura delle esemplificazioni delle figure professionali aggregate per aree funzionali che sarà successivamente inserite nella stesura del testo contrattuale.

1.6. ESEMPLIFICAZIONI DI PROFILI PROFESSIONALI. DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti stipulanti stanno completando la scrittura di altri esempi di profili professionali in aggiunta a quello del manutentore che saranno successivamente inseriti nella stesura del testo contrattuale.

1.6.1 Esempificazione metodologica

Nella tabella allegata è riportato un esempio di applicazione dei 6 criteri di professionalità a figure professionali dell'area manutentiva, indicative di tutti i livelli di inquadramento e della prevalenza dell'attività manuale od operativa nell'esercizio del ruolo, ad esempio nel livello B2.

Il metodo può essere per analogia di supporto nello sviluppo di altri profili professionali.

	D1	D2
	Manutentore -ex "allievo"	Manutentore
autonomia- responsabilità gerarchico- funzionale	N/A	NA

competenza tecnico-specifica	compiti elementari di pulizia tecnica, sostituzione guidata di componenti, semplici regolazioni guidate conoscenze generiche metodi manutentivi	compiti ordinari nella specifica disciplina manutentiva di verifica, regolazione e sostituzione conoscenza sistemi manutenzione autonomia nella diagnostica nell'ambito di interventi ordinari, intervenendo sulla base di procedure e strumenti, anche digitali, predefiniti
competenze trasversali	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica competenze digitali di base orientamento su istruzioni lavoro in lingua	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazione tecniche con lettura dei principali formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preformattato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante;
polivalenza	riferita ad uno specifico ambito di intervento	su un limitato gruppo omogeneo di macchine-linee-sistemi
polifunzionalità	un solo ambito funzionale: es meccanica, alimentazioni elettriche, sensori	eventuali elementi conoscitivi delle discipline manutentive complementari
miglioramento continuo ed innovazione	partecipazione guidata ad attività	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo di delle metodologie prescritte

	C1	C2	C3
	Manutentore	Manutentore	Manutentore/Capo Manutentore
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento o operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader", "jolly" in alcuni modelli organizzativi	in funzione del contesto aziendale, guidano per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori	in funzione del contesto organizzativo guidano con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa gruppi o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive

		omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni	con interfaccia verso altre unità e funzioni
competenza tecnico-specifica	come per il D2 con riconosciuta autonomia	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	completa autonomia 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

		responsabilità della corretta esecuzione	
competenze trasversali	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	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	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, ampia 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
polivalenza	sull'insieme di un gruppo omogeneo di apparati-macchine-linee-sistemi in funzione del contesto tecnologico organizzativo	su gruppi anche eterogenei di macchine-linee-impianti	su un'ampia famiglia di tecnologie
polifunzionalità	elementi di conoscenza base delle discipline manutentive complementari	consapevolezza interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali

		di fornitori o clienti	
miglioramento continuo ed innovazione	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta esecutiva di modifiche ed adattamenti, coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte	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	B2	B2	B3
	Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	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 gestione economica delle risorse assegnate	esercita responsabilità autonoma nell'ambito di direttive generali di unità, progetti, cantieri articolati di manutenzione assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate	svolge operativamente in autonomia interventi di modifica innovativa e di ricerca guasti non ricorrenti con strumentazioni specialistiche e metodi si alta qualificazione e fornisce analisi, valutazioni e indicazioni operative per i team di intervento e gli enti progettazione ed industrializzazione	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
competenza tecnico-specifica	come per il C3 con capacità di valutare modifiche di processo e prodotto	sulla base di competenze generali delle tecnologie e dei metodi manutentivi	sulla base di formazione ed esperienza specialistiche di rilievo per la continuità e	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione

	anche quando siano richieste articolate applicazioni logiche e metodologiche e garantendo efficacia ed efficienza delle soluzioni	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.	l'efficienza tecnico produttiva dell'azienda, con ampia autonomia di analisi e decisione tecnica su interventi, metodologie e tecnologie d in contesti di alta complessità tecnica collaborando con altri specialisti.	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.
competenze trasversali	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	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,	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	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 autonoma nella formazione personale permanente. 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		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
polivalenza	su un'ampia famiglia di tecnologie	su un'ampia famiglia di tecnologie	su ambiti specialistici di tecnologia ed applicazione	su un'ampia famiglia di tecnologie
polifunzionalità	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	validazione nell'ambito delle previsioni aziendali di complesse modifiche ed adattamenti anche proponendo iniziative	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche

	interfunzionali e contribuendo ai progetti di investimento, responsabilità dei gruppi di lavoro e delle metodologie di miglioramento	ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentand o la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto	in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria specializzazione in ambiti interfunzionali	ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentand o la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto
--	--	---	--	---

	A1
	Responsabile manutenzione
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	può esercitare 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
competenza tecnico-specifica	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.

competenze trasversali	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.
Polivalenza	su un ampia famiglia di tecnologie
Polifunzionalità	elevata capacità di approccio interdisciplinare, interfunzionale ed intersettoriale
miglioramento continuo innovazione ed	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

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; il profilo professionale del manutentore riportato al punto 1.6 costituisce l'esempio guida per la Commissione per definire gli ulteriori profili professionali;
- fornire valutazioni ed indirizzi qualora si verificassero 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 seguente art. 3;
- 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 RSU 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 professionali 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 categoria, 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 RSU** 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 4 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.**

1) 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, capiturno 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.

Sezione IV - 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 RSU, 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 ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

- informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RLS, attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), 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 doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP 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 RSU

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.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida, potranno altresì essere attivati, anche in accordo con la RSU, 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/RSPP 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 RSPP 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 del 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 1000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1000 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 RSU, 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 RSPP 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 RSPP al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Sezione quarta, Titolo VI

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.

Articolo 10-bis - *Cessione solidale delle ferie*

Ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 151 del 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 DLGS 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Ai sensi dell'articolo 24 del Dlgs. 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 Dlgs. 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 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. 12-bis - Misure per le donne vittime di violenza di genere

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 del Dlgs. n. 80 del 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.

Sezione Quarta – Titolo VI

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 del 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.

Sezione Quarta – Titolo VIII

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 RSU, 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 del 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.

E' previsto il trascinarsi di 6 mesi nel triennio successivo delle ore residue non fruite. Al termine di detto periodo esse decadranno salvo che non siano state fruite 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 6, Sezione prima, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U. 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 6, punto 6.2., 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)

COMPETENZE CHIAVI	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
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, etc.)
		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 Cometa, Fondo mètaSalute, 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, etc.)
		Elettronica
		Elettrotecnica
		Oleodinamica
		Pneumatica
		Tecniche di produzione (Metrologia, Lettura schemi elettrici, Processi di saldatura, Movimentazione materiali, Controlli non distruttivi, etc.)
		Gestione tecnica e normativa di un cantiere
		Programmazione della produzione
		Approccio alla manutenzione preventiva e predittiva
		Organizzazione del posto di lavoro (5S, ergonomia, etc.)
		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 postvendita
		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, etc.)
		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 ALCUNI PERCORSI FORMATIVI

Competenze trasversali

Area Soft skills

Negoziazione 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

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

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

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

- 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 postvendita

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 la 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 nella customer care e perché
- Preparazione check-list della 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)

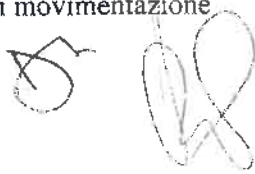
Obiettivi:

- 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.



Am

W

1/3

67

W

W

W

A

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° ottobre e fino al 30 novembre 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del C.C.N.L. i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di dicembre.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di ottobre 2021 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 novembre 2021.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, 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 che verrà successivamente indicato.