Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 2021 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti

La presente edizione a stampa del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti 5 febbraio 2021, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom e Uilm – che ne hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso.

L'Editore

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA E ALLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

In Roma, addì 5 febbraio 2021

Fra la Federmeccanica – Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana – rappresentata dal Presidente Alberto Dal Poz e dai Vice Presidenti: Diego Andreis, Fabio Astori, Simona Capasso, Carlo Cremona, Simonetta Iarlori, Fabio Tarozzi, Federico Visentin, assistiti dal Direttore Generale Stefano Franchi, dal Direttore Relazioni Industriali Daniela Dario e dal Vice Direttore Angelo Michele Megaro, con la collaborazione tecnica di Sabrina De Santis e di Antonio Pescosolido e da una Delegazione per le Relazioni Industriali composta da: Giorgio Airoldi, Franco Beltrame, Marco Bernini, Giuseppe Bisceglie, Massimo Bottelli, Mauro Brega, Ruben Campagner, Carmine Candeloro, Paola Casarino, Paolo Centofanti, Roberto Ceroni, Cristina Cofacci, Claudio Colombi, Valentina Crespi, Paolo Cuniberti, Luca Fabbri, Paola Fabbrini, Alessandro Fantino, Paolo Ferrari, Elio Fovanna, Carlo Frighetto, Alessandro Fusco, Andrea Garetti, Massimo Gasparato, Simone Gradellini, Roberto Guseo, Gualtiero Mago, Stefano Malandrini, Renato Mannozzi, Andrea Marsonet, Umberto Mazzoleni, Gabriele Meroni, Mario Morgese, Riccardo Napoleone, Giuseppe Nardacchione, Marcello Orifici, Alessandro Parma, Stefano Passerini, Filippo Pighin, Antonio Pozzoli, Fulgenzio Razio, Massimo Richetti, Marco Romussi, Stefano Sancio, Cristina Schianchi, Giuseppe Sorrentino, Umberto Tossini, Carmine Trerotola, Federico Valtolina, Luca Valerio Villa, Walter Villa, Giorgio Volpe, Roberto Zecchino, e di: Francesca Brudaglio, Ilenia Cordova, Carlo Di Berto Mancini, Elena Falcone, Maurizio Pascucci, Francesca Polli, Livia Pomicino, Erica Roic;

l'*Assistal - Associazione nazionale costruttori di impianti* – rappresentata dal Presidente Angelo Carlini, dai Vice Presidenti Rosario Calandruccio, Marco Decio, Marco Di Domenica, Roberto Galli, Andrea Monticolo, Pasquale Ranieri, Roberto Rossi, Antonio Romano Spartaco, dal Direttore Giancarlo Ricciardi, assistiti dal Vice Direttore Responsabile del Servizio Sindacale Antonio Pozzoli e dalla Responsabile dell'Area Formazione Maria Francesca Battisti, con la partecipazione della Commissione Sindacale formata da: Elisa Anfossi, Teodoro Birondi, Alessandro Brunelli, Francesco Donelli, Andrea Farioli, Roberta Giulivi, Sergio Lucherini, Marzia Ramella, Roberta Ripani, Antonella Rosa, Simona Sovran;

con l'assistenza della *Confindustria - Confederazione generale dell'industria italiana*;

e la *Fim – Federazione italiana metalmeccanici* – rappresentata dal Segretario Generale Roberto Benaglia e dai segretari nazionali Valerio D'Alò, Massimiliano Nobis, Ferdinando Uliano, Michele Zanocco, e da una delegazione composta da Carlo Anelli, Marco Angioni, Raffaele Apetino, Barbara Arsieni, Ciro Bacci, Leonardo

Bartolucci, Alessandro Beccastrini, Fabio Bernardini, Augusto Bisegna, Domenico Bologna, Stefano Boschini, Paolo Cagol, Agatino Camerano, Maurizio Cantagalli, Vittorio Cantoni, Giovanni Caruso, Roberta Castronuovo, Stefano Chemello, Giuseppe Crisafulli, Sergio De Salve, Andrea Donegà, Gerardo Evangelista, Giacomo Fabbroni, Vincenzo Ferrara, Daniele Fippi, Luigi Galano, Christian Gambarelli, Gianfranco Gasbarro, Luca Gazzabin, Antonello Gisotti, Rosario Iaccarino, Luciano Landini, Nicodemo Lanzetta, Maurizio Longo, Alessio Lovisotto, Mauro Masci, Riccardo Mascolo, Gianfranco Nicola Micchetti, Andrea Minniti, Luca Mori, Pietro Nicastro, Luca Nieri, Antonio Nobile, Stefano Olivari, Salvatore Pafundi, Nicola Panarella, Ilaria Paoletti, Donato Pascazio, Giovanna Petrasso, Adolfo Pierotti, Alessio Pistritto, Davide Provenzano, Luciano Remorini, Fausto Renna, Sandra Rizzo, Romina Rossi, Giuseppe Rossi, Mario Sacco, Angelo Sardella, Davide Tagliaferri, Michele Tamburrano, Gianluca Tartaglia, Monica Tonghini, Biagio Trapani, Giampiero Turus, Andreas Unterfrauner, Giorgio Uriti, Enrico Vacca, Caterina Valsecchi, Alessandro Vella, Christian Venzano;

assistita dalla Segreteria della *Cisl - Confederazione italiana sindacati lavoratori*;

La *Fiom – Federazione impiegati operai metallurgici* – rappresentata dalla Segretaria Generale Francesca Re David, dai segretari nazionali: Michele De Palma, Barbara Tibaldi, Luca Trevisan, Giovanni Venturi e da una delegazione composta da: Andrea Agazzi, Giuseppe Amendola, Daniele Baiesi, Laura Baldi, Aldo Barbera, Fabrizio Bassotti, Tiziano Beldomenico, Angela Biondi, Enrico Botter, Massimo Braccini, Augustin Breda, Paolo Brini, Michele Bulgarelli, Daniele Calosi, Luigi Camposano, Mariano Carboni, Giovanni Cartosio, Claudio Cesari, Eliana Como, Marcello Corti, Gianni Cotugno, Massimo Covello, Rosi Cuomo, Ciro D'Alessio, Roberto D'Andrea, Vittorio De Martino, Francesca D'Elia, Barbara Di Staso, Badara Diop, Elena Duina, Alfredo Fegatelli, Stefania Ferrari, Claudia Laura Ferri, Barbara Ficorilli, Roberto Forresu, Claudio Franceschetti, Giovanni Fusco, Rosita Galdiero, Donato Gatti, Armando Generali, Adriana Geppert, Antonio Ghirardi, Claudio Gonzato, Fabrizio Graziola, Federico Grondona, Massimiliano Guglielmi, Erika Innendorfer, Edmondo Lazzi, Nina Leone, Pietro Locatelli, Samuele Lodi, Pasquale Loiacono, Marco Lombardi, Luximan Madnack, Emanuele Magro, Bruno Manganaro, Valentino Marciò, Maurizio Marcon, Simone Marinelli, Stefano Maruca, Emanuela Mascalzoni, Marco Massari, Roberto Mastrosimone, Giorgio Mauro, Ivan Missiroli, Alberto Monti, Annarita Morea, Abdoulaye Ndiaye, Pietro Occhiuto, Valentina Orazzini, Maurizio Oreggia, Alessandro Pagano, Fabio Palmieri, Simone Pampanelli, Alessandro Pellegrini, Giuseppe Picconi, Anna Poggio, Fabrizio Potetti, Morgan Prebianca, Alessandro Rampiconi, Rosario Rappa, Gaetano Ricotta, Mohamed Rizki, David Romagnani, Giuseppe Romano, Mirco Rota, Stefano Ruggenini, Primo Sacchetti, Antonio Santorelli, Loris Scarpa, Mamadou Seck, Maria Lucia Semeraro, Marzia Serafini, Nicoletta Serina, Antonio Silvestri, Simone Sitta, Michela Spera, Donatella Tassinari, Manuela Terragnolo, Cecilia Tintori, Mattia Tivegna, Valeria Tizzoni, Angela Torchi, Alessandro Tracchi, Cinzia

Turello, Roberta Turi, Michele Valentini, Simone Vecchi, Giovanni Verla, Isabella Zagra, Daniela Zanfini;

assistita dalla Segreteria della *Cgil - Confederazione generale italiana del lavoro*;

La *Uilm – Unione italiana lavoratori metalmeccanici* – rappresentata dal Segretario Generale Rocco Palombella, dai Segretari Nazionali Bruno Cantonetti, Luca Maria Colonna, Gianluca Ficco, Eros Panicali, Roberto Toigo e da una delegazione composta da Antonello Accurso, Gaetano Altieri, Gianmartino Amadio, Cosimo Amatomaggi, Alessandro Andreatta, Dario Antonini, Antonio Apa, Crescienzo Auriemma, Enrico Azzaro, Boris Marco Basti, Carmelo Bellè, Vito Benevento, Luigi Bennardi, Gianni Carlo Biasin, Francesco Bighi, Mirco Bolognesi, Stefano Bragagnolo, Daniele Brizi, Sergio Busca, Giuseppe Caramanna, Francesco Caruso, Armando Castellano, Vincenzo Comella, Roberto Costantini, Davide Crepaldi, Paolo Da Lan, Fabio Dell'Angelo, Lisa Destro, Monica Di Cola, Ciro Di Dato, Luciano Di Pardo, Giuseppe Di Stefano, Alessandro D'Isabella, Riccardo Falcetta, Alberto Fanessi, Andrea Farinazzo, Roberto Ferrari, Fabrizio Fiorito, Luca Francia, Lorenzo Fusco, Giovanni Galgano, Guglielmo Gambardella, Santo Genovese, Vincenzo Gentilucci, Francesco Giangrande, Simona Gigetti, Donato Giuliani, Gianbruno Gosmar, Giuliano Gritti, Francesco Guida, Ariel Hassan, Luigi Ippoliti, Ilaria Landi, Antonino Laurendi, Graziano Leonardi, Emilio Lollio, Marco Lomio, Simone Lucchetti, Giancarlo Magrino, Alberto Mancino, Nicola Manzi, Francesco Manzo, Aloisio Marasco, William Maruccia, Davide Materazzi, Giovanni Mazziotta, Marcellino Miroballo, Aniello Montella, Claudio Mor, Samuele Nacci, Anastasio Nespolino, Davide Nettis, Gabriele Noto, Luigi Oddo, Gennaro Oliva, Michele Paliani, Pietro Pallini, Diego Panisson, Luigi Paone, Alberto Pastorello, Gianluigi Pecoraro, Dajana Pede, Giuseppe Pelella, Giovanni Pesce, Ciro Pistone, Rosa Pugliese, Giovanni Rao, Vincenzo Renda, Marco Riciputi, Pasqualino Rizzo, Antonio Rodà, Luca Rodeghiero, Chiara Romanazzi, Paolo Rossini, Giuseppe Russo, Giacomo Saisi, Maria Teresa Sant'Angelo, Vittorio Sarti, Jacopo Scialla, Franco Scotto, Marco Secci, Patricia Spallanzani, Davide Sperti, Antonio Talò, Loretta Tani, Ezio Tesan, Giacomo Tinti, Nicola Trotta, Domenico Vacchiano, Daniele Valentini, Antonio Veneri, Gianfranco Verdini, Silvio Vicari, Alessandra Vivian, Roberto Zaami, Alberto Zanetti, Alfio Zaurito e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi;

assistita dalla Segreteria della *Uil – Unione italiana del lavoro*;

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende metalmeccaniche private e di installazione impianti ed i lavoratori dalle stesse dipendenti.

PREMESSA

1) Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali e nei rapporti tra le parti in coerenza con la situazione economica del Paese e le repentine trasformazioni in atto e con gli obiettivi di competitività delle imprese, di valorizzazione del lavoro industriale e di miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro:

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

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite e regolate ai sensi degli Accordi interconfederali vigenti a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente Contratto, entro le regole fissate.

A tale proposito le parti confermano che, come regola generale, anche laddove non espressamente previsto, nelle sedi e nelle occasioni disciplinate dal presente Contratto in cui siano rappresentate le Organizzazioni sindacali dei lavoratori esterne all'azienda debba essere rappresentata anche l'Organizzazione sindacale

a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e viceversa.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il Contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) La contrattazione a livello aziendale riguarderà le materie delegate dal Contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

5) La contrattazione aziendale è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

6) La titolarità della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente Contratto, è regolata dagli Accordi interconfederali vigenti. Le aziende sono assistite dalle Associazioni industriali territoriali.

COMMISSIONE NAZIONALE PER L'ALLINEAMENTO E ARMONIZZAZIONE DEL C.C.N.L. 26 NOVEMBRE 2016 CON IL T.U. 10 GENNAIO 2014

Le parti al fine di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del C.c.n.l. con quelle del Testo Unico 10 gennaio 2014 sulla rappresentanza costituiscono una Commissione nazionale con il compito di definire, nell'arco di vigenza del C.c.n.l., le regole contrattuali di attuazione di tutte le parti demandate alla regolamentazione contrattuale dal T.U. 10 gennaio 2014 e successivi Accordi Interconfederali.

La Commissione è composta da 6 rappresentanti di Federmeccanica, Assistal e da 6 rappresentanti di Fim, Fiom, Uilm.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI FIM, FIOM, UILM

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della R.s.u..

***

Il presente Contratto di lavoro è da valere in tutto il territorio nazionale per gli stabilimenti, cantiere, unità produttive e di servizio come indicati nel Campo di applicazione del contratto ed i lavoratori dagli stessi dipendenti.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto si applica:

A) Agli stabilimenti di produzione, progettazione sviluppo e servizio appartenenti al settore metalmeccanico e meccatronico nei quali l'utilizzo dei metalli, semimetalli ed assimilabili abbia una presenza caratteristica, esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.

B) Agli stabilimenti siderurgici.

C) Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici e ai meccatronici.

D) Alle unità produttive e/o operative e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico e meccatronico interconnessioni di significativa rilevanza e alle imprese costruttrici di impianti tecnologici, di servizi di efficienza energetica (ESCO) ed ecologica e di Facility management.

A titolo indicativo ed esemplificativo, rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente Contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);
- la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;
- la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;
- la forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:
  - – navi da carico, da passeggeri e da guerra, galleggianti, pontoni e chiatte;
  - – materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;
  - – automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
  - – motocicli e motofurgoni, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
  - – aeromobili, veicoli spaziali e loro parti; aeromobili ad ala fissa e rotante, veicoli e tecnologie, inclusi i sistemi di comunicazione, spaziali, loro parti;
  - – radar sensori, produzioni balistiche e tecnologie di integrazione, hardware, software e i servizi connessi di sicurezza fisica e tecnologica e le attività di ricerca, sviluppo, progettazione, produzione, montaggio, riparazione e servizio connessi;
- l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metal-

lici;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici compresi elettrofoni, digitali e a tecnologia mista, e relativi accessori;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame ed imballaggi metallici;

- la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio, riparazione e attività di servizio di:
  - – motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;
  - – organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
  - – macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, l'accumulo, la trasmissione, la misura ed utilizzazione dell'energia di qualsiasi natura ed origine, comprese tra le altre l'energia meccanica, termica, elettrica, magnetica, chimica, nucleare, energie da fonti rinnovabili;
  - – apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elettroacustica, registrazione e diffusione sonora ed audiovisiva, radio e televisione;
  - – apparecchi e complessi, analogici e digitali, per elaborazione e trasmissione voce e dati, telefonia, e telecomunicazioni e gestione di servizi relativi;
  - – apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
  - – apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
  - – apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria e le applicazioni biotecnologiche in genere;
  - – macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;
  - – macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;
  - – macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);
  - – macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;
  - – macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
  - – macchine, trattori ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
  - – utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;
  - – utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
  - – pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed

apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
  - – apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
  - – macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
  - – macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
  - – armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;

- macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, la meccatronica e le applicazioni digitali, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere; orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- i sistemi di stampa tridimensionale, sinterizzazione e di additive manufacturing;
- la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici e tutti i servizi correlati;
- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- la fornitura di servizi generali, logistici, tecnologici comprese le pulizie tecnologiche e industriali, e di trasporto alle imprese;
- attività di progettazione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività accessoria e sussidiaria alla realizzazione di quanto elencato comprese le opere di assistenza edili, la logistica, ed i trasporti di:
  - – Impianti termici di climatizzazione, ventilazione e trattamento aria;
  - – Impianti idrici e sanitari;
  - – Impianti di refrigerazione;
  - – Impianti di protezione antincendio;
  - – Impianti e reti di trasporto e distribuzione dei fluidi;
  - – Impianti e reti di telecomunicazione, telefonia e trasmissione dati;
  - – Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica;
  - – Impianti di illuminazione;
  - – Impianti di cogenerazione, trigenerazione e teleriscaldamento;
  - – Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia termica;
  - – Impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
  - – Impianti di sicurezza, antintrusione e videosorveglianza;
  - – Sistemi per l'automazione e il controllo degli accessi quali porte, barriere e cancelli;
  - – Impianti ecologici, trattamento acque e rifiuti;
  - – Impianti radiotelevisivi, antenne;
  - – Impianti speciali;

– – Impianti di segnalamento e di segnaletica stradale e ferroviaria;
– – Facility Management;
– – Servizi di Efficienza Energetica (ESCO);

– l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee e reti telefoniche, elettriche, di distribuzione di energia, gas, acqua secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività che appartiene tradizionalmente al settore meccanico.

DEFINIZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITÀ.

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

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

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

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

Alle produzioni di cui alle voci *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè DRI/preridotto, cokeria, agglomerazione, trattamento termico.

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

Autoavio: sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabi-

limenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: sono compresi gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino energie e segnali elettrici e magnetici e nei quali la parte elettrica/elettronica sia caratterizzante e di importanza fondamentale.

Tra le produzioni elettromeccaniche ed elettroniche sono comprese:

- macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
- apparecchiature elettriche complesse;
- i componenti e sistemi di propulsione elettrica per veicoli terrestri, natanti ed aeromobili inclusi i sistemi di generazione ed accumulo per l'energia;
- strumenti di misura elettrici, elettronici anche digitali;
- apparecchi per telefonia, telegrafia e radiotelegrafia, radio-tecnica, ripresa, elaborazione e trasmissione audio video;
- apparati elettronici di acquisizione, memorizzazione, elaborazione e trasmissione di dati, le applicazioni dell'elettronica di potenza e l'applicazione delle tecnologie elettroniche a macchine operatrici, dispositivi, attrezzature;
- elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

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

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

NORMA COMUNE.

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

Nel caso in cui in una azienda sono esplicate due o più attività, tutte inquadrate nel Contratto meccanici, al personale addetto alla Direzione generale e alle Filiali, con esclusione dei negozi, si applicheranno le norme relative all'attività alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI.

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

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

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni rappresenteranno una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Le Relazioni Industriali potranno anche tradursi in momenti di approfondimento congiunti per gli operatori di entrambe le parti al fine di perseguire un miglioramento dell'insieme dei rapporti, dei comportamenti e delle pratiche.

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO E DELLA INSTALLAZIONE D'IMPIANTI

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale (O.B.N.) per il settore Metalmeccanico e dell'Installazione di impianti.

Un'apposita Commissione composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'O.B.N..

La Commissione provvederà altresì agli adempimenti necessari alla costituzione dell'O.B.N..

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che fino alla costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale le attività previste continueranno ad essere svolte dall'Osservatorio paritetico nazionale.

Art. 1. – *Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.*

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

1.1 *Sviluppo industriale e situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.*

Analisi e approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse a Industry 4.0.

A tal fine, sarà elaborata una base dati periodicamente aggiornata con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche e impiantistiche come definiti nella classificazione delle attività economiche Ateco 2007 che consentirà di monitorare l'andamento dei singoli comparti.

Saranno condotti approfondimenti specifici con riferimento ai comparti che di volta in volta saranno individuati di comune accordo tra le parti - anche in relazione alle evidenziazioni delle competenti Organizzazioni di categoria - per poter sostanziare attraverso analisi strutturate proposte orientate allo sviluppo ed alla crescita del settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica industriale relativa al settore anche con riferimento al Mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

1.2 *Sviluppo analisi e monitoraggio degli accordi aziendali.*

Analisi e monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche anche con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge.

Sulla base delle risultanze dello studio le Parti valuteranno l'opportunità di aggiornare le Linee Guida per la diffusione del Premio di risultato di cui all'allegato 5 del presente contratto nazionale.

In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

1.3 *Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo.*

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio

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

Le parti esamineranno e valuteranno le sperimentazioni aziendali in materia di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori di cui all'articolo 10.

1.4 *Sessione Covid-19*.

L'attività dell'Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti – Sessione Covid-19, proseguirà fino al termine della pandemia.

Le Linee guida per lo svolgimento delle agibilità sindacali durante l'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19 sottoscritte il 18 giugno 2020 nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale sono riportate nell'Allegato n. 6.

Art. 2. – *Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica*.

Laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom e Uilm, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgeranno i propri compiti approfondendo le seguenti aree tematiche.

- Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid-19 ed alle esperienze maturate nei comitati aziendali;
- Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica;
- Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato anche con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in vigore; a tali fini le parti valuteranno congiuntamente la possibilità di iniziative di promozione, anche mediante la costituzione di un apposito gruppo di lavoro;
- Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali relativi alla prestazione lavorativa e alle condizioni di lavoro.

Gli Osservatori si riuniranno di norma due volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre).

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.

Art. 3. – *Comitato consultivo di partecipazione*.

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 1.000 dipendenti e con almeno una unità produttiva con più di 500 dipendenti è costituito, su richiesta di una delle parti, il Comitato consultivo di partecipazione composto da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, di Fim, Fiom e Uilm e della Rappresentanza sindacale unitaria.

Il comitato consultivo di partecipazione si riunisce almeno una volta all'anno o su richiesta di parte motivata da circostanze rilevanti concernenti il complesso aziendale per esaminare:

3.1 Struttura e tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2 Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.

3.3 Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

Il comitato consultivo di partecipazione è inoltre convocato dall'azienda in caso di scelte strategiche rilevanti riguardanti l'assetto industriale e le prospettive dell'occupazione anche al fine di consentire ai rappresentanti sindacali di esprimere un parere.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri agli adempimenti di cui all'articolo 9, Sezione prima, del presente CCNL.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 4. – *Commissione nazionale su salute e sicurezza*.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e obiettivi comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli convengono di costituire la Commissione nazionale per la salute e sicurezza.

La Commissione ha il compito di gestire e proseguire il rapporto di collaborazione avviato con l'INAIL con la stipula del Protocollo 8 giugno 2018 sia per quanto riguarda la predisposizione di una banca dati statistica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei vari settori dell'industria metalmeccanica sia sviluppando, d'intesa con l'Istituto, 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 occa-

sione 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 monitorare e verificare la possibilità di implementare le Linee Guida sottoscritte l'8 ottobre 2018 (allegato n. 7) 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 in relazione alle Linee guida per la formazione congiunta RSPP/RLS sottoscritte l'8 ottobre 2018, 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;
- 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, infine, 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.

Art. 5. – *Commissione nazionale sulle Politiche attive*.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, ritenendo strategico il ruolo che può essere svolto dalle politiche attive per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo, convengono sulla necessità di impegnarsi per quanto riguarda il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti ad individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.

A tal fine convengono di costituire la Commissione nazionale per le Politiche attive con i seguenti compiti:

- predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;
- anche al fine di quanto sopra si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Art. 6. – *Formazione professionale*

Federmeccanica, Assistal 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.

6.1. *Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato*.

Federmeccanica, Assistal 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 della disciplina dell'Apprendistato profes-

sionalizzante che è parte integrante del vigente CCNL, i seguenti compiti:

a) promuovere presso Fondimpresa, 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 Fondimpresa;

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

d) promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;

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

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

6.2. *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, Competence Center, 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 Fondimpresa 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 l'Associazione territoriale che fornirà i servizi di segreteria.

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

6.3. *Commissioni aziendali per la formazione professionale*.

Nelle Aziende che occupano almeno 500 dipendenti 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.

Tale Commissione, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 7, Sez. IV, Titolo VI, avrà il compito di:

a) verificare a consuntivo il numero di iniziative di formazione continua realizzate nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nelle iniziative formative realizzate precedentemente;

c) contribuire a diffondere, in accordo con l'Azienda, la conoscenza tra i lavoratori delle iniziative di formazione continua offerte dal territorio;

d) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispon-

dere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

e) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

6.4. *Referente per la formazione professionale*.

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

L'azienda consentirà al referente per la formazione la frequenza a corsi formativi inerenti al ruolo che saranno attivati utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa, fatte salve le eventuali esigenze di carattere tecnico e produttivo.

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 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 curricolo 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 RSU, la dimensione di relazione, la rappresentanza dei diversi interessi e dei diversi modelli organizzativi all'interno delle aziende 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 percorso congruo per uno sviluppo delle competenze obiettivo in 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 area meccanica e meccatronica costituita con accordo del 2015, 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.

Art. 7. – *Pari opportunità*.

7.1 *Commissione nazionale per le pari opportunità*.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:

a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femmi-

nile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna.

La Commissione opererà in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui al successivo punto 7.2..

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

7.2 *Commissioni territoriali per le pari opportunità*.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali di Fim, Fiom, Uilm la costituzione di Commissioni paritetiche per le pari opportunità.

Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'articolo 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

In particolare:

a) analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;

b) promuovere la sperimentazione di azioni positive anche in materia di flessibilità d'orario nonché interventi volti a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

c) promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera *c)* del punto 7.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazio-

nale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa.

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, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 7.1..

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

7.3 *Commissioni aziendali per le pari opportunità.*

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 1000 dipendenti, di cui almeno 300 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

– promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
– facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
– favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
– prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

7.4 *Informazioni in materia di pari opportunità.*

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

7.5 *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 sono tenute ad adottare la Dichiarazione di cui all'Allegato B dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016[1].

Inoltre, le aziende, al fine di promuovere comportamenti consoni e a favorire relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza reciproca, si attiveranno per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul tema e migliorare il livello di consapevolezza con iniziative formative-informative mirate, anche sulla base delle indicazioni elaborate dalla Commissione nazionale per le pari opportunità nell'ambito della propria attività di promozione.

Art. 8. – *Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti*.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, convengono di costituire in sede nazionale la "Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti" formata da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

a) proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;

b) promuovere l'applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione Comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal

1) L'azienda …… ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:
"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".
Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.
Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.
Firma del datore di lavoro

lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine;

c) segnalare le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volte a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La Commissione ha altresì il compito di:

d) valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione dell'Organismo bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti affidano all'Organismo Bilaterale Nazionale il compito di approntare, entro 6 mesi dal suo insediamento, materiale informativo in lingua inglese e francese che le aziende potranno fornire ai lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione.

Il materiale predisposto avrà la sua base nei moduli didattici "Disciplina del Rapporto di Lavoro e Sicurezza sul Lavoro" già condivisi dalle parti nell'ambito della Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato ed utilizzati per il Progetto Apprendo.

Art. 9. – *Informazione e consultazione in sede aziendale*.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:
- ai più significativi indicatori di bilancio
- alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;
- i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito

nell'ambito della loro tipica attività;

- le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro;
- gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";
- le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno;
- i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente anche relativamente all'attuazione del diritto soggettivo.

b) 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.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:

- le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestative; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale;
- le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.

– i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.
– gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

Su richiesta scritta delle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza. Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federmeccanica e Assistal ed 1 di comune accordo.

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

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

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

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

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre

il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

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

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

Sono fatti salvi gli eventuali accordi in materia

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, valuteranno l'opportunità di individuare uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

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

Federmeccanica, Assistal 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.

Sperimentazione

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

Il modello sperimentale sarà implementato dalle Aziende su base volontaria e in accordo con la 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 – in particolare nelle PMI – 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.

Art. 11. – *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria.*

Le parti condividono l'avviso comune tra Cgil-Cisl-Uil e Confindustria del 12 aprile 2011 e assumono il D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della Direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con l'obiettivo di sviluppare un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale.

Le imprese di dimensioni comunitarie interessate e definite dal D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale, in piena coerenza anche con i principi congiuntamente espressi dalle parti sociali europee.

Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.

L'informazione e la consultazione del Cae sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, sesto comma, del D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, secondo cui l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del Cae e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.

Ai sensi dell'articolo 9 del D. Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del Cae e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, le parti convengono che nelle imprese di dimensione comunitaria, verranno costituiti appositi organismi denominati "comitati aziendali" che, a richiesta di parte potranno approfondire le informazioni fornite in sede di CAE riguardanti i siti italiani.

Art. 12. – *Istituzioni interne a carattere sociale*.

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

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dall'accordo di categoria per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie allegato al presente Contratto (Allegato n. 3).

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

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

Art. 1. – *Assemblea*.

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

1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;

2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera *a)*, punto 4, Parte seconda, Sezione seconda del T.U. 10 gennaio 2014;

3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in più riunioni nella medesima giornata;

5) lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attua-

zione in relazione ai punti 4) e 5).

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

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

Art. 2. – *Diritto di affissione*.

Il diritto di affissione viene regolato dall'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal punto 4, lettera *c)*, Sezione seconda del T.U. 10 gennaio 2014.

Art. 3. – *Locali*.

In adempimento all'articolo 27, legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

Art. 4. – *Strumenti informatici*.

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

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

Art. 5. – *Permessi per motivi sindacali e cariche elettive*.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

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

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

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

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

Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione a quanto previsto dal primo comma del presente articolo, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché la nomina dei componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali venga esercitata, nei singoli territori, tenendo conto della rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale e delle dimensioni delle unità produttive interessate.

Qualora si riscontrino comportamenti in contrasto con tale impegno, su richiesta della Direzione dell'unità produttiva interessata per il tramite dell'Associazione territoriale di competenza, sarà svolto un incontro di verifica con le Organizzazioni sindacali territoriali al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancato accordo la questione verrà esaminata a livello nazionale dalle parti stipulanti.

Art. 6. – *Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie*.

La tutela prevista dall'articolo 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa in caso di licenziamento per giusta causa

o giustificato motivo soggettivo, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 5.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

Art. 7. – *Versamento dei contributi sindacali*.

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

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

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

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

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

Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

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

viso di almeno tre mesi.

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

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

NORMA TRANSITORIA.

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

Art. 8. – *Affissione del Contratto*.

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

SEZIONE TERZA

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

SEZIONE TERZA

SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1. – *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore.*

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

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

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

Art. 2. – *Decorrenza e durata.*

Salve le decorrenze previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 5 febbraio 2021 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 2024. Il presente Contratto è stato validato in ottemperanza a quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014.

Il CCNL 26 novembre 2016 ha operato in regime di ultrattività dal 1° gennaio 2020 fino alla data di stipula del presente Contratto.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un periodo pari a quello di cui al primo comma se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Art. 3. – *Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.*

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto.

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

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data

di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 4. – *Contrattazione aziendale*.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal T.U. 10 gennaio 2014.

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

In coerenza con quanto previsto al punto 6) della Premessa al Contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 5. – *Intese modificative del CCNL*.

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

Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali delle Parti stipulanti.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.

Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il CCNL dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

Art. 6. – *Distribuzione del Contratto*.

Le aziende a partire dal mese di ottobre 2021 ed entro il mese di dicembre 2021 distribuiranno a ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

DISPOSIZIONE FINALE

Qualora le sottoscritte Organizzazioni dei lavoratori dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente Contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate dalla Federmeccanica o dall'Assistal.

SEZIONE QUARTA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

SEZIONE QUARTA

DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

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

Art. 1. – *Assunzione*.

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

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

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

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

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

Art. 2. – *Periodo di prova*.

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

Livello	Durata ordinaria	Durata ridotta
D1, D2 e C1	1 mese e ½	1 mese
C2, C3 e B1	3 mesi	2 mesi
B2, B3 e A1	6 mesi	3 mesi

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

a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3. – *Documenti, residenza e domicilio.*

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

a) carta di identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro o documento equipollente;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

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

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

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

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

Art. 4. – *Tipologie contrattuali.*

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

A) *Contratto di lavoro 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 RSU 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.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Ai fini dell'estensione della clausola contrattuale, si considerano le trasformazioni o le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati in somministrazione, effettuate a partire dalla data del 6 aprile 2021, fermo restando che, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, si devono computare tutti i periodi di lavoro precedentemente effettuati dal lavoratore presso la medesima azienda per lo svolgimento di mansioni equivalenti 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.

B) *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 compu-

tano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.

NOTA A VERBALE DEL 5 FEBBRAIO 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 B), definite con il CCNL 20 gennaio 2008, 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.

C) *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 CCNL.

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

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

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

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

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

- 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;
- 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.

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.

E) *Lavoro a domicilio*

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

Art. 5. – *Apprendistato*.

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

Art. 6. – *Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria*.

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è

regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

NOTA A VERBALE

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento degli invalidi e dei lavoratori diversamente abili nelle proprie strutture, in funzione della capacità lavorativa e del conseguente sviluppo professionale delle varie categorie degli stessi, anche su segnalazione e partecipazione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Per quanto riguarda l'adeguatezza delle condizioni di lavoro alle capacità lavorative di questa speciale categoria di lavoratori, le parti stipulanti, in considerazione del problema sociale che essi rappresentano, dichiarano che si adopereranno congiuntamente per la realizzazione delle iniziative e dei provvedimenti necessari per dare attuazione ai «sistemi di lavoro protetto» di cui all'articolo 25 della legge 30 marzo 1971, n. 118. In tale spirito convengono di intervenire congiuntamente presso i competenti Ministeri del Lavoro e della Sanità affinché il problema venga considerato ed affrontato con la maggiore sensibilità.

Inoltre in sede territoriale le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali promuoveranno congiuntamente opportune iniziative di studio per esaminare le problematiche concernenti le «barriere architettoniche» nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Nella stessa sede le parti potranno promuovere congiuntamente iniziative di studio e di ricerca finalizzate ad offrire alle aziende interessate sostegni di natura tecnico-organizzativa per favorire il proficuo inserimento lavorativo delle persone soggette al collocamento obbligatorio.

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti - anche in esito alle suddette iniziative congiunte - per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche», verranno rese in sede territoriale ovvero in sede aziendale così come previsto dall'articolo 9, Sezione prima.

Art. 7. – *Trasferta*.

Rimborso spese

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

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

a) il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato

in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km. dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito;

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

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

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

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

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

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

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

Misura dell'indennità	dal 1° giugno 2021
Trasferta intera	44,12
Quota per il pasto meridiano o serale	11,92
Quota per il pernottamento	20,28

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

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

misure:

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

b) la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione di cui all'articolo 7, Sezione quarta, Titolo III (lavoro straordinario, notturno e festivo).

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

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

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

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

Trasferte con pernottamento

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

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

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

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

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

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

l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

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

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

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

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

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

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

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

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza dal diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

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

Aziende di manutenzione e di installazione di impianti

Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o delle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno

25 dipendenti per oltre 4 mesi.

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

Le aziende che abbiano una prassi applicativa della previgente disciplina contrattuale prevista al punto XI), in alternativa alla disciplina di cui al presente articolo, continueranno nella sua applicazione.

Art. 8. – *Trasferimenti*.

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

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

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

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

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

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

Art. 9. – *Appalti*.

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Art. 10. – *Contratti pubblici di servizi*.

I comparti della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica e del facility management sono caratterizzati da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.

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

Nei casi di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti con un preavviso, fatti salvi casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.

Nella comunicazione di attivazione, che sarà inviata anche all'impresa subentrante, sarà fornito l'elenco dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto alla data della comunicazione, del rispettivo orario di lavoro, inquadramento contrattuale e mansioni.

Entro cinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma precedente ciascun destinatario potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni di rappresentanza.

La procedura di esame congiunto si intenderà comunque utilmente esperita entro 15 giorni dal primo incontro.

Nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente in ottemperanza al contratto di appalto eseguito con l'oggetto del nuovo bando di gara.

L'impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell'appalto.

In caso di cambio appalto possono verificarsi due casi:

a) cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali; in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;

b) cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali; le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo a ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Sono interessati al cambio appalto i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà alla subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli di sicurezza di cui al D.lgs. 81/2008.

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

Art. 11. – *Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.*

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, livello, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente Contratto di lavoro.

Titolo II – Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori

Art. 1. – *Classificazione dei lavoratori*.

A decorrere dal 1° giugno 2021, 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 connesse ad Industria 4.0., comportano una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità. In questo contesto, il sistema di inquadramento intende valorizzare il contributo atteso del lavoratore in termini di responsabilità ed autonomia proprie dei diversi ruoli aziendali attualizzando i contenuti di professionalità e la terminologia dell'attuale sistema di inquadramento, prendendo atto delle innovazioni tecnologiche ed organizzative e della trasformazione digitale dell'industria e della società dal 1973 ad oggi, tenendo conto dell'internazionalizzazione delle organizzazioni e dei sistemi professionali anche con riferimento al sistema europeo QEQ, garantendo compatibilità con il quadro normativo e di certificazione generali e di comparto/filiera dei sistemi aziendali.

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

D. Ruoli Operativi: Livelli D1 e D2;

C. Ruoli Tecnico Specifici: Livelli C1, C2 e C3;

B. Ruoli Specialistici e Gestionali: Livelli B1, B2 e B3;

A. Ruoli di Gestione del cambiamento e Innovazione: Livello A1.

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

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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

1.1. *Declaratorie generali.*

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

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

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

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

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

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

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

Campo D - Ruoli operativi: livelli D1 e D2

Livello D1

Appartengono a questo livello:

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

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

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 cor-

retta 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 mobilità.*

L'applicazione del sistema sarà basato 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) ed ai criteri di inserimento e di mobilità di cui alla successiva 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 QEQ) 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 QEQ 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 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 QEQ 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 QEQ 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 maggio 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

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 nel livello D1 a decorrere dal 1° giugno 2021.

I lavoratori già in forza al 31 maggio 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 novembre 2016 che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di pro-

fessionalità.

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

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

1.4. *Glossario ed esemplificazioni dei criteri di professionalità*

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

Esemplificazioni:

- Controllo e regolazione
- Qualità per precisione, dimensione, valore, complessità, natura dei materiali e dei componenti, natura ed intensità dei rischi: di deterioramento del prodotto, di sicurezza, ambientali, di continuità del processo
- Autonomia di diagnostica 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.

Esemplificazioni:

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

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

Esemplificazioni:

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

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

Esemplificazioni:

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

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

Esemplificazioni:

– Attitudine cliente/fornitore interno lungo il processo

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

1.5. *Esemplificazione di famiglie professionali aggregate per aree funzionali*

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

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

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

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

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

ESEMPI DI AREA FUNZIONALE	**ESEMPI DI FAMIGLIE PROFESSIONALI**
ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE	- Acquisti diretti/indiretti - Collaudo e laboratori - Miglioramento continuo ed efficienza organizzativa - Qualità cliente - Qualità prodotto processo - Responsabili/addetti servizio prevenzione protezione - Servizi pulizia e smaltimento - Servizi salute e prevenzione - Sistemi e metodi qualità
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	- Contabilità - Controllo di gestione - Finanza - Fiscalità - Servizi ausiliari amministrazione - Tesoreria
MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE	- Addetti commessa/cantiere - Attrezzisti/stampisti - Conduzione impianti di servizio - Costruzione/manutenzione stampi ed attrezzature - Guardiafili-giuntista e installatori impianti telecomunicazione - Installatori/manutentori impianti termotecnici - Installatori/manutentori impianti elettrici - Manutentore meccanico-elettrico-elettronico-software - Manutenzione macchine e impianti - Montaggio/installazione di grandi impianti - Servizi ausiliari di manutenzione e cantiere - Tecnici di assistenza - Tecnici programmatori di assistenza e installazione - Tecnologi/installatori sistemi alta automazione - Tubisti
PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	- Amministrazione paghe e contributi, controllo costi - Comunicazione - Formazione e sviluppo - Relazioni industriali e responsabilità sociale d'impresa - Selezione - Sicurezza e servizi ausiliari
PRODUZIONE LOGISTICA	- Addetti/conduttori linee cadenza/impianti/sistemi automatizzati - Addetti laminatoi - Addetti lavorazioni avanzate e non convenzionali - Addetti macchina/guidamacchine - Addetti macchine a controllo numerico - Addetti preparazioni ed imballaggi

PRODUZIONE LOGISTICA	- Addetti unità produttiva autonoma - Analisti tempi-metodi, processi, cicli - Assemblaggi e montaggi - Conduttore mezzi di trasporto interni/esterni - Costruttori al banco - Costruttori su macchine - Gruisti - Logistica di produzione - Logistica trasporti - Metodisti di macchine a controllo numerico - Modellista - Programmazione produzione ed approvvigionamenti - Saldatore - Servizi ausiliari di produzione e pulizie tecnologiche - Stampaggi - Tecnologie di formatura e animisteria - Tecnologie di fusione e colata - Tecnologi di sistemi automatizzati e robotizzati - Tecnologi di sistemi di lavorazione avanzati e non convenzionale - Trattamenti termici e di rivestimento
RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI	- Addetti prove e laboratori - Addetti/responsabili progetto/commessa - Addetti servizi ausiliari di progettazione e sperimentazione - Disegnatori e progettisti metodi, processi/impianti - Disegnatori e progettisti prodotto - Progettisti metodi di produzione - Prototipazione nuovi prodotti - Specialisti di calcolo e modellizzazione - Specialisti tecnologie di prodotto/processo, ricercatori
SERVIZI COMMERCIALI	- Marketing e comunicazione - Responsabile prodotto/mercato - Servizio cliente - Tecnico commerciale - Vendite e gestione cliente
SERVIZI INFORMATICI	- Amministratore database e sistemi - Analista funzionale - Consulente cliente process/business/solution - Data analyst - Gestione progetti sistemi informativi - Progettazione e gestione web - Servizi informatici interni - Sicurezza informatica - Sviluppo e testing - System engineer

1.6. *Nota metodologica delle esemplificazioni di profili professionali.*

Gli esempi di profili professionali, che sono riportati in calce al successivo art. 10 relativo alla Commissione Nazionale per l'Inquadramento professionale, sono raccolti per aree funzionali di riferimento in coerenza con la precedente esemplificazione di famiglie professionali.

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

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

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

Art. 2. – *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. 3. – *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 livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

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

Art. 4. – *Nuove mansioni*.

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

Art. 5. – *Cumulo di mansioni*.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diversi livelli

sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo 3 e dal precedente articolo 1, punto 1.2..

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

Art. 6. – *Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia*.

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

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente al livello C3):

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

B) (corrispondente al livello C2):

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

C) (corrispondente al livello D2):

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

D) (corrispondente al livello D1):

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

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

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

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

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

IX) Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, con-

tinueranno 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. 7. – *Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici*.

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

ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldo:

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

ai treni di laminazione:

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

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. 8. – *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. 9. – *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.

Art. 10. – *Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale*

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, ritenendo che il nuovo sistema di inquadramento professionale costituisca uno strumento fondamentale per la valorizzazione del lavoro delle persone in coerenza con i profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, convengono di costituire la Commissione nazionale sull'Inquadramento professionale con il compito di:

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

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE

Criteri di Professionalità	Addetto servizi ausiliari Qualità D1	Addetto servizi ausiliari Qualità D2	Addetto servizi Qualità C1	Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione C2
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio qualità	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area qualità in interazione con il team	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	applica con normale autonomia le istruzioni qualità per il controllo ed il benestare di materiali, componenti, semilavorati e prodotti nel perimetro di competenza ed interfacciando sulla base delle procedure aziendali i colleghi di produzione, logistica e gli enti tecnici, in funzione del contesto organizzativo, guidando un team di addetti qualità per il perimetro di assegnazione
competenza tecnico-specifica	segue semplici istruzioni operative che comportano abilità manuali e sensoriali elementari non specifiche; utilizza dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati sulla base di capacità elementari di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica	compiti ordinari e ricorrenti nell'applicazione di istruzioni di controllo, selezione, rimessa in conformità che richiedono abilità manuali e sensoriali generiche o acquisibili sulla base di semplice esperienza operativa e capacità base di riconoscimento di forme, alfabetizzazione aritmetica e linguistica; utilizzo di semplici dispositivi di marchiatura e oggettivazione	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, nozioni rilevanti del prodotto / processo, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità tecnico pratiche per l'applicazione delle procedure di assicurazione qualità nel perimetro di assegnazione

1/3

Analista qualità Fornitori / clienti	**Responsabile qualità fornitori / produzione / cliente**	**Specialista Qualità Cliente**	**Responsabile Sistema Qualità e certificazioni**	**Capo Servizio qualità**
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
svolge con autonomia di iniziativa le attività anche di elevata difficoltà di assicurazione qualità fornitori/monitoraggio e gestione non conformità cliente per il perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida con responsabilità operativa gruppi di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	segue con ampia autonomia operativa e definizione di metodi e strumenti sulla base di elevata competenza tecnica tutte le necessità di assicurazione qualità e miglioramento continuo di importanti ambiti componenti -materie prime -lavorazioni esterne o processi interni o monitoraggio e gestione non conformità cliente, in funzione del contesto organizzativo, con la conduzione di gruppi articolati di addetti con interfaccia verso altre unità e funzioni e consulenti esterni	svolge, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie di relazione cliente, il trattamento dei reclami e conformità lato cliente con gestione tecnico ed economica delle risorse aziendali con collaborazione con gli enti tecnici e commerciali interni ed interfaccia diretta con il cliente	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni normative e di mercato e delle evoluzioni organizzative e tecnologiche interne, le certificazioni di qualità ed i sistemi connessi, gestendo le risorse tecniche ed umane connesse e promuovendo lo sviluppo di competenze e motivazione in linea con i principi di sistema	in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, sviluppa e garantisce la disponibilità dei sistemi, delle certificazioni, delle competenze e delle risorse, specifiche e distribuite negli enti operativi, per la soddisfazione misurabile del cliente, il rispetto normativo ed il perseguimento strutturale delle efficienze dei processi trasversalmente all'azienda e rappresentandola per tali temi nei confronti di clienti, fornitori, enti terzi
possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di qualità, qualificate competenze di prodotto/processo, conoscenze di tecnologia dei materiali, di misura e prova per la formulazione di diagnosi e proposte di regolazione ed adattamento, capacità di lettura ed interpretazioni di disegni, schemi e specifiche, capacità di esecuzione tecnico pratiche di procedure articolate e difficili scegliendo strumenti e metodi	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità, articolata formazione teorica e pratica circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto, le tecnologie di processo, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	possiede elevate conoscenze dei principi, dei metodi di qualità e competenze specialistiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e le applicazioni cliente, le tecnologie di processo produttivo interno, dei materiali, di misura e prova che permettono autonomia anche in situazioni mutevoli di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione sui sistemi qualità, rispondendo ai requisiti specifici dei sistemi di certificazione per scolarità ed attestati formativi, è il riferimento di competenza circa la proceduralizzazione aziendale, i sistemi di audit interni ed esterni, le applicazioni della normazione tecnica	possiede competenze generali dei prodotti e dei cicli produttivi, delle tecnologie e dei mercati in cui l'azienda opera, e competenze specifiche circa i sistemi normativi anche internazionali in ambito qualità; valuta l'adozione dei diversi sistemi di certificazione di qualità e i relativi costi in funzione del contesto aziendale anche in relazione alle necessità di presenza sul mercato dell'azienda stessa

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	**Addetto servizi Qualità**	**Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	compilazione di semplici tabelle e rappresentazioni grafiche preimpostate, riepiloghi di anomalie ed attività su formati preimpostati	utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto, processo, di team in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi in funzione dei contesti aziendali	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonché elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di semplici metodi quantitativi e grafici, con autonomia di interazione con altri tecnici qualità e delle funzioni produzione /logistica, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante
polivalenza	alcune attività nell'area di assegnazione	su un limitato numero di attività operative dell'area qualità	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività/ istruzioni di lavoro qualità o un ambito di processo	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di assicurazione qualità e miglioramento continuo per il perimetro di competenza

2/3

	Analista qualità Fornitori / clienti	**Responsabile qualità fornitori / produzione / cliente**	**Specialista Qualità Cliente**	**Responsabile Sistema Qualità e certificazioni**	**Capo Servizio qualità**
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	autonomia nel reperimento ed elaborazione dei regolamenti aziendali, delle norme e degli standard di qualità nonchè elaborazione dei riepiloghi periodici attraverso sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, applicazione di complessi metodi quantitativi e grafici per l'analisi e la ricerca cause, con autonomia di interazione con i servizi tecnici interni e di clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di norme, standard, istruzioni e procedure con adeguato sviluppo di strumenti quali-quantitativi attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante;	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici e di qualità, dei documenti contrattuali di definizione tecnica prodotti e servizi, elevate competenze nelle metodologie di problem finding/solving; capacità di impostazione e realizzazioni di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. Autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze qualità necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione. Capacità di analisi e formalizzazione di processo con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione di ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	sulla base di solide conoscenze generali e d'impresa: gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione
	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi qualità per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	autonomo su tutte le definizioni di processo e su ampia parte delle operazioni di assicurazione qualità e miglioramento continuo	su tutti i processi di qualità dell'azienda e nella gestione di progetti di riorganizzazione ed innovazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE ACQUISTI, QUALITÀ, SICUREZZA-AMBIENTE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	**Addetto servizi ausiliari Qualità**	**Addetto servizi Qualità**	**Tecnico Qualità Fornitori / Tecnico qualità produzione**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	minima conoscenza dell'organizzazione produttiva e del cliente interno	nozioni dell'organizzazione produttiva e dei principi di assicurazione qualità	elementi conoscitivi di base dei diversi cicli produttivi e delle articolazioni aziendali con cui si interfaccia	consapevolezza dei processi di produzione, logistica, magazzino e acquisti/approvvigionamento e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta di soluzioni e modifiche per le non conformità e proposta di implementazioni delle procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali

3/3

Analista qualità Fornitori / clienti **C3**	**Responsabile qualità fornitori / produzione / cliente** **B1**	**Specialista Qualità Cliente** **B2**	**Responsabile Sistema Qualità e certificazioni** **B3**	**Capo Servizio qualità** **A1**
consapevolezza di tutti i processi di produzione, logistica, tecnico commerciali rilevanti e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni, elementi di competenza tecnico- commerciale e di progettazione e testing prodotto	conoscenza e comprensione delle diverse funzioni e processi aziendali con capacità di supporto nella proceduralizzazione interna di enti diversi e nell'interfaccia con clienti e fornitori, enti terzi	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni e fornitori e dettagliata conoscenza dei processi aziendali per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di assicurazione qualità e miglioramento continuo e controllo, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda
nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area e, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	è il riferimento per l'adozione e l'applicazione dei principi e delle metodologie di assicurazione qualità e miglioramento continuo, dimostrandone motivazione ed applicazione a partire dalla funzione qualità che rappresenta nell'ambito di progetti ed iniziative aziendali	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, promuove la cultura di eccellenza operativa e di soddisfazione del cliente attraverso risorse, organizzazione, sistemi di misura e valutazione, comunicazione e formazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi contabili**	**Addetto contabilità clienti o fornitori**	**Resp. contabilità clienti / fornitori Resp. contabilità generale**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**	**C3**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio amministrativo	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area contabile in interazione con il team	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica	svolge con normale autonomia le attività di amministrazione ciclo attivo (passivo) in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti contabilità clienti per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team contabili e le funzioni clienti interni	svolge con autonomia di iniziativa le attività di amministrazione ciclo/perimetro di competenza in base alle istruzioni e procedure aziendali e, in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità e funzioni
competenza tecnico-specifica	utilizzando dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, è guidato nell'applicazione ricorrente di processi amministrativi e procedure aziendali sulla base di minima conoscenza dell'organizzazione aziendale	compiti di ordine in smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati contabili, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi tra documenti e rispetto alla realtà fisica di cespiti e magazzini, sulla base di principi contabili elementari e supporti anche digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle sulla base di conoscenza dell'organizzazione aziendale	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede una completa conoscenza dei principi contabili generali, delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per svolgere i processi del ciclo attivo (passivo) per il perimetro di assegnazione con adeguata analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro	completa autonomia su tutti i processi contabili e le casistiche del proprio perimetro sulla base dell'applicazione critica della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali, effettuando in funzione del contesto aziendale il trattamento e validazione secondo le procedure delle eccezioni e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro

1/3

	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	Speciali sta fiscalità e dogane	Responsabile servizi amministrativi	Responsabile amministrazione e controllo
	B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa svolge le attività e gli adempimenti di un perimetro contabile, in funzione del contesto organizzativo guidando gruppi articolati di addetti contabili con interfaccia verso altre unità, funzioni, enti esterni	con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche, svolge le attività ed assicura gli adempimenti di un perimetro contabile e, in funzione del contesto aziendale, la gestione organizzativa, economica e di motivazione delle risorse del perimetro in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	assicura, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze specialistiche in ambito normativa fiscale e doganale, le attività e gli adempimenti relative in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	effettua, con discrezionalità di decisione sulla base di competenze amministrative specialistiche avanzate e diversificate , le attività e gli adempimenti amministrativi dell'azienda gestendo le risorse del servizio in coordinamento con altre unità, funzioni, enti esterni	assicura in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, l'adeguatezza, la continuità e lo sviluppo delle attività di amministrazione e controllo di gestione per il disimpegno degli adempimenti normativi e la disponibilità e l'interpretazione delle informazioni economiche per le decisioni operative e strategiche, rappresentando nell'ambito delle specifiche deleghe l'entità legale a fronte di autorità ed in caso di contenziosi di ambito amministrativo
	elevata competenza dei principi e dei metodi contabili, della normativa, degli standard e dei sistemi contabili aziendali che permette autonomia di diagnosi e definizione dei processi e delle casistiche del proprio perimetro, in funzione del contesto aziendale trattando e validando le eccezioni ed implementando le innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi ed in evoluzione	competenza specialistica dei principi, dei metodi contabili e delle tecnologie di supporto con specifico approfondimento delle normative, degli adempimenti e dei processi circa normative ed adempimenti doganali, tasse e imposte, incentivi fiscali e finanziari, sistemi ispettivi e di gestione del contenzioso, anche in ambito internazionale ove rilevante, che permettono articolate diagnosi e decisioni, anche presentando alla direzione scenari ed alternative di ottimizzazione, sul trattamento casi e temi complessi ed in evoluzione	competenza specialistica avanzata dei principi, dei metodi di contabilità, tesoreria, controllo interno, fiscalità e delle tecnologie di supporto che permettono autonomia di diagnosi e scelta di metodi e strumenti nell'affrontare temi normativi, standard e processi aziendali complessi in contesto articolato e non prevedibile	competenze generali di amministrazione finanza e controllo e gestione aziendale e specifiche circa i sistemi normativi ed i processi amministrativi sia per le legislazioni applicabili ai perimetri che per la normativa interna di controllo e reporting costi, margini, investimenti; adeguata cultura generale in funzione del contesto aziendale per l'orientamento dei processi tecnologici e organizzativi

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi contabili**	**Addetto contabilità clienti o fornitori**	**Resp. contabilità clienti / fornitori Resp. contabilità generale**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**	**C3**
competenze trasversali	elabora semplici prospetti, riepiloghi, note di attività e di riunione su formati anche digitali preimpostati	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante; partecipazione a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare della lingua straniera rilevante	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio, con adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, comunicando anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante
polivalenza	alcuni processi amministrativi e procedure aziendali nell'area di assegnazione	su un limitato numeri di processi contabili/amministrativi	sull'insieme di un gruppo omogeneo processi contabili amministrativi	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi del ciclo attivo (passivo) per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza

2/3

	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	Speciali sta fiscalità e dogane	Responsabile servizi amministrativi	Responsabile amministrazione e controllo
	B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme e degli standard nonché dei dati contabili e l'elaborazione dei riepiloghi e delle riconciliazioni anche attraverso i sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di norme, standard e dati con impostazione di analisi e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali. sistematico aggiornamento circa le evoluzioni della materia fiscale e doganale assicurandone la diffusione tramite l'informazione e la formazione dei colleghi degli enti interessati e la revisione di istruzioni di lavoro e procedure; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi con risoluzione di problemi non ricorrenti e sviluppo di soluzioni innovative per interpretazioni normative, processi e tecnologie; negoziazione delle soluzioni e delle risorse in autonomia in contesti multiattoriali e di incertezza, anche rispondendo in coordinamento con i rappresentanti aziendali alla richiesta delle autorità per gli aspetti tecnico specifici; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono alle competenze amministrative necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori, contributori, fornitori e clienti; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione
	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi contabili per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	su tutte le attività e gli adempimenti dell'area fiscale e doganale con adeguata comprensione ed interfaccia circa i processi amministrativi ed operativi connessi	su tutti i processi amministrativi delle unità amministrative e delle entità legali di competenza ed i perimetri assimilabili	su tutti i processi di amministrazione e controllo delle unità di competenza ed i perimetri assimilabili

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi ausiliari contabilità**	**Addetto servizi contabili**	**Addetto contabilità clienti o fornitori**	**Resp. contabilità clienti / fornitori Resp. contabilità generale**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**	**C3**
polifunzionalità	in un solo ambito di attività	in un limitato ambito di attività	elementi di interazione di base con le funzioni di interfaccia a partire da conoscenza dei diversi cicli contabili e dei processi aziendali	consapevolezza di tutti i processi contabili e nell'interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta di soluzioni per le non conformità contabili e nell'implementazioni di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo, in funzione del contesto, di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale

3/3

	Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale	**Responsabile contabilità clienti - Responsabile contabilità generale**	**Speciali sta fiscalità e dogane**	**Responsabile servizi amministrativi**	**Responsabile amministrazione e controllo**
	B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
	competenza interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	elevata competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	comprensione dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie di amministrazione e controllo, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda
	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di miglioramento relativi al proprio perimetro	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	governo delle strategie di ottimizzazione dell'ente contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE

Criteri di Professionalità	**Manutentore - ex "allievo"**	**Manutentore**	**Manutentore**	**Manutentore**	**Manutentore / Capo Manutentore**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**	**C3**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	esegue con progressivo sviluppo compiti elementari ed accessori in ambito manutentivo anche con occasionale collaborazione/supervisione degli addetti del team manutentivo	svolge compiti manutentivi ordinari con limitata autonomia nell'ambito del team manutentivo	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica nel team, in funzione delle organizzazioni aziendali tipo "team leader", "jolly"	in base alle definizioni organizzative, guida per l'esecuzione dei compiti assegnati piccoli gruppi o squadre di lavoratori omogenei con limitata interfaccia verso altre unità e funzioni	in funzione del contesto organizzativo guida con responsabilità operativa ed autonomia di iniziativa attività o squadre di manutenzione anche articolate su diverse discipline manutentive con interfaccia verso altre unità e funzioni
competenza tecnico-specifica	compiti elementari di pulizia tecnica, sostituzione guidata di componenti, semplici regolazioni guidate con primo approccio ai metodi manutentivi	compiti ordinari nella specifica disciplina manutentiva di verifica, regolazione e sostituzione con conoscenza dei sistemi di manutenzione e autonomia nella diagnostica di interventi ordinari, sulla base di procedure e istruzioni con semplici strumenti, anche digitali, predefiniti	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 responsabilità della corretta esecuzione	completa competenza su qualsiasi livello di precisione e complessità nel proprio ambito manutentivo attraverso l'applicazione critica degli standard tecnici, dei principi e dei sistemi di manutenzione; completa autonomia nella diagnostica ed esecuzione nell'ambito di qualsiasi intervento di riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, scegliendo modalità, tecniche e strumenti, anche digitali, di diagnosi ed intervento con eventuale autonomia di delibera

1/3

Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione	Responsabile manutenzione
B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
responsabilità di una unità di manutenzione articolata su diverse discipline manutentive assicurando le decisioni operative per un intero turno, reparto, squadra esterna, anche con elementi di valutazione economica nel rispetto delle procedure e delle risorse assegnate	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 di 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	esercita ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per la conduzione di una o più unità, progetti, cantieri di manutenzione anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, anche coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali
come per il C3 con capacità di valutare modifiche di processo e prodotto anche quando siano richieste articolate applicazioni logiche e metodologiche garantendo efficacia ed efficienza delle soluzioni	sulla base di competenze generali delle tecnologie e dei metodi manutentivi con autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti normalmente prevedibili ma soggetti a cambiamenti, guidando e valutando i contributi specialistici	sulla base di formazione ed esperienza specialistiche di rilievo per la continuità e l'efficienza tecnico produttiva dell'azienda, con ampia autonomia di analisi e decisione tecnica su interventi, metodologie e tecnologie in contesti di alta complessità tecnica collaborando con altri specialisti	sulla base di alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica, autonomia di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse attività di manutenzione preventiva, riparazione, installazione e messa a punto di nuove macchine, sistemi, tecnologie, in contesti evolutivi, guidando e valutando i contributi specialistici	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

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE

Criteri di Professionalità	Manutentore - ex "allievo"	Manutentore	Manutentore	Manutentore	Manutentore / Capo Manutentore
	D1	D2	C1	C2	C3
competenze trasversali	alfabetizzazione lingua italiana ed aritmetica, competenze digitali di base, orientamento su istruzioni di lavoro	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati e informazioni tecniche con lettura dei principali formati di rappresentazione e nella compilazione di semplici rapporti di intervento preimpostato anche attraverso strumenti digitali; alfabetizzazione nel glossario tecnico della lingua straniera rilevante	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 rilevante	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche anche attraverso strumenti ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse, non predeterminate, adeguata autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, autonomia nel coordinamento delle attività anche su più interventi contemporanei con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, comunicando anche con adeguato utilizzo di una lingua straniera rilevante
polivalenza	riferita ad un limitato ambito di intervento	su un limitato gruppo omogeneo di macchine-linee-sistemi	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

2/3

Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione	Responsabile manutenzione
B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
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; iniziativa autonoma nella formazione continua; autonomia nella pianificazione e nel coordinamento di attività articolate e complesse con definizione delle priorità operative in funzione delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con autonomia di comunicazione nella lingua straniera rilevante	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 rilevante; 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 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 rilevante	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 rilevante. È in grado di contribuire autonomamente ai processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando competenze di negoziazione
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	su un'ampia famiglia di tecnologie

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE MANUTENZIONE, INSTALLAZIONE E TECNOLOGIE

Criteri di Professionalità	**Manutentore - ex "allievo"**	**Manutentore**	**Manutentore**	**Manutentore**	**Manutentore / Capo Manutentore**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**	**C3**
polifunzionalità	in un solo ambito funzionale: es meccanica, alimentazioni elettriche, sensori	in uno specifico ambito con eventuali elementi conoscitivi delle discipline manutentive complementari	elementi conoscitivi di base delle discipline manutentive complementari	consapevolezza interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	partecipazione guidata ad attività	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipando a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	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

3/3

Capo Manutentore	Responsabile manutenzione	Specialista di manutenzione	Responsabile manutenzione	Responsabile manutenzione
B1	**B2**	**B2**	**B3**	**A1**
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	elevata capacità di approccio interdisciplinare, interfunzionale ed intersettoriale
validazione nell'ambito delle previsioni aziendali di complesse modifiche ed adattamenti anche proponendo iniziative interfunzionali e contribuendo ai progetti di investimento, responsabilità dei gruppi di lavoro e delle metodologie di miglioramento	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto	nell'ambito delle direttive generali aziendali, sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria specializzazione in ambiti interfunzionali	nell'ambito delle direttive generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, anche in ambiti interfunzionali e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentando la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali sistematica promozione e validazione di modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative garantendo le implicazioni interfunzionali e contribuendo alle strategie produttive e di investimento della direzione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Criteri di Professionalità	Addetto servizi generali per il personale D1	Addetto servizi generali per il personale D2	Team leader servizi generali per il personale C1	Addetto amministrazione del personale C2
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, fattorinaggio, posta interna, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica	autonomia limitata su compiti di ordine ausiliari nell'ambito dei servizi generali quali reception, posta interna ed esterna, fattorinaggio, gestione bacheche, sale riunioni e formazione, archiviazione fisica in interazione con il team risorse umane	svolge ruoli di collegamento/affiancamento operativo su compiti d'ordine senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, le attività operative di amministrazione presenze e retribuzione ed, in funzione del contesto organizzativo, guida un team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con limitata interfaccia verso gli altri team risorse umane e le funzioni clienti interni
competenza tecnico-specifica	è guidato nell'esecuzione ricorrente di compiti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, redazione di piccole note ed appunti, compilazione di documenti anche digitali preformattati, in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	svolgimento ordinato di compiti ricorrenti che richiedono competenze relazionali di base, ordinamento numerico ed alfabetico, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi, verifica di documenti personali e raccolta di informazioni sulla base dei principi elementari di privacy, redazione di piccole note ed appunti, utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle e dispositivi digitali preimpostati; in funzione dei contesti aziendali conduzione di mezzi di trasporto generici	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede semplici principi amministrativi e relativi ai rapporti di lavoro, competenze aritmetiche ed algoritmiche di base ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati ed effettua adeguata analisi ed imputazione delle voci e dei dati acquisiti, con la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, rispondendo di persona o attraverso i portali informatizzati ai quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili sulla base delle sole istruzioni operative e regolamenti; cura la corretta introduzione delle innovazioni normative, di standard e di sistema per il proprio perimetro

1/3

Responsabile amministrazione del personale di piccola unità / area C3	Specialista amministrazione e personale B1	Responsabile amministrazione del personale di stabilimento B2	Responsabile centro servizi amministrazione del personale B3	Resp. Relazioni Industriali ed Amministrazione del Personale A1
disimpegna con autonomia di iniziativa, nell'ambito dei processi e dei sistemi informatizzati aziendali, le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione, assunzione/cessazione e costo del lavoro per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, guida operativamente il team di addetti amministrazione del personale per il perimetro di assegnazione con interfaccia verso altre unità e funzioni interne e fornitori esterni	con ampia autonomia sulla base di elevata competenza amministrativa effettua la contabilizzazione, l'analisi e la preventivazione del costo del lavoro per i perimetri assegnati in interazione con i responsabili Risorse Umane, il controllo di gestione e contabilità, l'amministrazione del personale	gestisce con discrezionalità di decisione, nell'ambito della normativa e degli accordi rilevanti, l'applicazione dei processi, dei regolamenti aziendali e dei sistemi informatizzati aziendali, per la soddisfazione di tutte le attività operative di amministrazione presenze, retribuzione anche variabile, assunzione/cessazione e costo del lavoro, per perimetro di assegnazione e, in funzione del contesto organizzativo, coordina le risorse umane, economiche e materiali dell'ufficio con interfaccia verso le altre funzioni locali e centrali del personale, i clienti interni, consulenti esterni	assolve, nell'ambito delle previsioni aziendali e normative e gestendo le risorse assegnate, alle necessità di amministrazione paghe e contributi, gli adempimenti verso gli enti, la contabilità e pianificazione costi del personale dell'azienda sulla base degli input delle unità decentrate	con ampia autonomia, nell'ambito delle strategie risorse umane ed in funzione degli obiettivi aziendali, gestisce e assicura le relazioni in azienda ad ogni livello, nonché i rapporti con le amministrazioni e le comunità, anche con limitate deleghe di poteri, ed il coerente sviluppo dei processi delle procedure e dei servizi di welfare ed amministrazione del personale attraverso gli uffici centrali ed i servizi decentrati
possiede principi di amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, competenze aritmetiche e algoritmiche e una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione dei contesti aziendali il trattamento e la validazione delle anomalie, eccezioni e dei quesiti specifici dei dipendenti e dei responsabili, sulla base dell'interpretazione delle norme e dei regolamenti verificati ove necessario con i responsabili delle Risorse Umane/Relazioni con il Personale e sentiti associazioni di rappresentanza e fornitori esterni, e l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	elevata competenza dei principi e dei metodi di contabilità e controllo costi e di paghe e contributi, dei sistemi di retribuzione fissi e variabili e dei sistemi di indagine salariale; elevate competenze aritmetiche ed algoritmiche e delle procedure aziendali e dei sistemi informatizzati permettono autonomia di elaborazione e diagnosi di imputazione contabile, rapporti consuntivi e previsionali	possiede competenze specialistiche in ambito amministrazione/contabilità e normativa dei rapporti di lavoro, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e dei sistemi anche informatizzati per affrontare in funzione del contesto aziendale tutti i casi di contabilizzazione ed amministrazione del personale supportando i responsabili del personale, delle funzioni e la direzione di stabilimento nell'ottimizzazione e pianificazione economico-organizzativa e nell'applicazione normativa anche verificando, ove necessario, con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; cura l'implementazione delle innovazioni normative, procedurali e tecnologiche nel perimetro	possiede alta specializzazione in ambito amministrazione/contabilità, normativa dei rapporti di lavoro, previdenziale ed assicurativa, ed una completa conoscenza delle norme privacy per i lavoratori, delle norme contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali; ha approfondite competenze nella gestione, manutenzione ed innovazione dei sistemi informatizzati	possiede, sostenute da elevate conoscenze generali ed economico-amministrative, competenze generalistiche su tutti i processi di gestione risorse umane, l'organizzazione dell'azienda, le tecnologie e dei mercati in cui opera e competenze specialistiche in ambito giuslavoristico, relazioni aziendali, assicurativo/ contributivo ed amministrativo. Articolata conoscenza delle norme contrattuali e dei processi e regolamenti aziendali di cui presidia evoluzione e diffusione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Criteri di Professionalità	Addetto servizi generali per il personale D1	Addetto servizi generali per il personale D2	Team leader servizi generali per il personale C1	Addetto amministrazione del personale C2
competenze trasversali	esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità relazionali di base in lingua italiana	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali o on-line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati; trattamento di semplici documenti amministrativi con termini ricorrenti nella lingua straniera rilevante; accoglimento di personale anche esterno, semplici colloqui/interviste per la compilazione di questionari predeterminati	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; elaborazione di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, competenze relazionali di base per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo elementare della lingua straniera rilevante
polivalenza	alcuni processi operativi nell'area di assegnazione	su un limitato numeri di processi operativi	sull'insieme di un gruppo omogeneo di processi operativi con consapevolezza dei processi di gestione del personale in cui si inseriscono	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza

2/3

	Responsabile amministrazione del personale di piccola unità / area **C3**	Specialista amministrazione e personale **B1**	Responsabile amministrazione del personale di stabilimento **B2**	Responsabile centro servizi amministrazione del personale **B3**	Resp. Relazioni Industriali ed Amministrazione del Personale **A1**
	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme contrattuali e dei regolamenti aziendali; nella elaborazione, anche di calcolo, di riepiloghi, riconciliazioni e prospetti anche attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro; competenze relazionali per la comprensione e la precisazione di quesiti e richieste di clienti interni ed il riscontro; in funzione dei contesti aziendali, interazioni con gli specialisti delle diverse aree di amministrazione del personale e con associazioni di rappresentanza e fornitori esterni; utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	completa autonomia nel reperimento ed elaborazione delle norme, degli standard e dei dati da diverse origini; elevata autonomia nell'utilizzo di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione degli addetti sui temi di propria competenza; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti e fornitori interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative ed interpretazioni sicurezza nelle elaborazioni e nelle applicazioni quantitative anche complesse con utilizzo avanzato di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni, comunicazioni e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali, capacità di ascolto partecipe e negoziazione interpersonale gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative e regolamentari ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni, comunicando nella lingua straniera rilevante	capacità critica nel reperimento ed interpretazione di informazioni, normative elevate competenze nelle analisi quantitative anche complesse coordinando con alta competenza l'utilizzo di strumenti di automazione d'ufficio e delle applicazioni informatiche per la gestione risorse umane predispone con proprietà e capacità di sintesi documentazioni e presentazioni nei formati opportuni, gestisce l'informazione e la formazione dei dipendenti, dei collaboratori e colleghi sulle evoluzioni normative e regolamentari; ampia autonomia di interazione con gli stabilimenti clienti, altri specialisti ed enti, clienti interni e fornitori esterni, comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico anche in contesti di cambiamento non determinabile a priori; capacità di reperire e organizzare i dati rilevanti e di compiere analisi qualitative e quantitative; competenze generalistiche di selezione e gestione di sistemi informativi; selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; efficacia nei processi di comunicazione interpersonale e collettiva utilizzando con correttezza gli strumenti più idonei, anche digitali, modulando linguaggi in funzione degli interlocutori; efficacia di presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante; capacità di pianificare e condurre negoziazioni complesse anche in condizioni ambientali difficili articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ ottimizzazione; capacità di gestire e guidare i cambiamenti culturali, organizzativi e normativi o procedurali
	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su diversi processi di amministrazione e controllo	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di reclutamento per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di amministrazione del personale ed alcuni processi risorse umane	su tutti i processi di gestione Risorse Umane e parte dei processi di Business Development

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi generali per il personale**	**Addetto servizi generali per il personale**	**Team leader servizi generali per il personale**	**Addetto amministrazione del personale**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	consapevolezza elementare dell'organizzazione aziendale	nozioni dell'organizzazione aziendale	elementi di conoscitivi di base dei processi di gestione e formazione del personale e dei processi e funzioni aziendali con cui si interfacciano	consapevolezza di tutti i processi di amministrazione del personale, disciplinare, costo del lavoro, relazioni sindacali e nell'interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	identificazione delle anomalie e proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo di delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta di soluzioni per le non conformità amministrative e nell'implementazione di nuove normative e procedure con il coordinamento operativo di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali

3/3

	Responsabile amministrazione del personale di piccola unità / area C3	Specialista amministrazione e personale B1	Responsabile amministrazione del personale di stabilimento B2	Responsabile centro servizi amministrazione del personale B3	Resp. Relazioni Industriali ed Amministrazione del Personale A1
	consapevolezza di tutti i processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	conoscenza dell'organizzazione operativa e contabile dell'azienda, ed autonomia di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	conoscenza dei processi di gestione del personale, relazioni sindacali, selezione e formazione e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali ed i consulenti esterni	comprensione dei processi e degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali e partner esterni per la definizione coerente delle operazioni e delle strategie contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda
	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale	nell'ambito delle previsioni aziendali decidono e guidano la realizzazione di modifiche ed adattamenti tecnici e progetti di miglioramento relativi al proprio perimetro	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area, promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	governo dei processi di miglioramento ed innovazioni delle relazioni con i vari interlocutori dei servizi correlati contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale culturale, organizzativo e normativo o procedurale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico** **D1**	**Addetto Macchine automatiche / a Controllo Numerico** **D2**	**Addetto / Tecnico Macchine automatiche / a Controllo Numerico** **C1**	**Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo** **C2**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con sviluppo progressivo compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di macchine per la lavorazione meccanica, attrezzate, automatiche o a controllo numerico	svolge con limitata autonomia compiti ordinari di produzione di serie o di costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli predeterminati e dettagliati	svolge compiti ordinari di produzione di serie o di costruzione di particolari su macchine utensili, manuali, automatiche o a controllo sulla base di istruzioni e cicli dettagliati, con supervisione o supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle macchine dello stesso tipo	esegue o imposta per l'esecuzione automatica la lavorazione di elevata precisione di parti complesse a partire da disegni, cicli, codici, effettuando con autonomia le normali messe a punto, regolazioni, scelta, registrazione e cambio utensile
competenza tecnico-specifica	nozioni generiche circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, alimentazioni, operazioni di pulizia e semplici cambio tipo	nozioni di base circa le operazioni ed i parametri di lavorazione, centraggi alimentazioni, semplici cambi tipo e registrazioni utensili, controllo quote con strumenti anche non preregolati	come per D2, curando gli standard produttivi e qualitativi su un gruppo omogeneo di macchine con autonomia nella diagnostica delle anomalie ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e delle attrezzature	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia di lavorazione, è in grado di interpretare disegni, cicli e codici di lavoro per effettuare le operazioni dell'intero ciclo di lavorazione delle parti assegnate verificandone con gli opportuni strumenti non preregolati, meccanici e digitali, la corrispondenza alla specifica ed intraprendendo gli aggiustamenti e le regolazioni necessarie in caso di non conformità

1/3

Metodista Macchine Manuali / a Controllo C3	Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo B1	Specialista costruzione su Macchine Manuali / a Controllo B2	Responsabile costruzioni su Macchine Manuali / a Controllo B3	Responsabile lavorazioni meccaniche A1
elabora i cicli ed i codici di lavorazione per pezzi e serie, definendo, con autonomia di iniziativa, tipologia di macchina e di lavorazione, operazioni, attrezzature, parametri tecnologici, geometrie ed utensili per il rispetto delle caratteristiche di progetto e l'efficienza economica	definisce sulla base dei soli disegni esecutivi ed esegue con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia macchine a controllo. lavorazioni non ricorrenti di elevato livello tecnico per geometrie, materiali e precisione	con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive generali e con attenzione all'ottimizzazione economica delle risorse, definisce ed esegue direttamente con perizia, sulla base di disegni, specifiche tecniche ed economiche di lavorazioni complesse ed innovative, tutte le operazioni con macchine manuali ed attrezzature speciali meccaniche, ottiche ed elettroniche o programmando in autonomia le macchine a controllo	gestisce le attività di costruzione su macchine utensili di varia tecnologia in funzione dell'organizzazione aziendale con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa nella gestione delle risorse tecniche ed umane e nelle scelte tecnologiche, garantendo il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse	è responsabile nei confronti della direzione aziendale o di produzione della disponibilità di adeguata capacità produttiva, tecnologica e dei servizi collegati per la soddisfazione dei bisogni di lavorazione meccanica nell'ambito dei budget assegnati. Cura la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economici ed organizzativi per il perimetro di responsabilità
possiede complete conoscenze del disegno, dei materiali, delle tecnologie e delle macchine di lavorazione, utensili, attrezzature, sistemi di controllo e supervisione e dei relativi linguaggi con capacità di scelta tecnologica di fronte a lavori complessi e di elevata difficoltà e di anomalie, variazioni ed imprevisti	possiede elevate competenze nella tecnologia dei materiali e delle lavorazioni, in funzione del contesto tecnologico capacità di programmazione nei diversi linguaggi delle unità di controllo ed alta manualità nell'esecuzione delle lavorazioni e nell'utilizzo di attrezzaggi e strumenti di controllo e misura, capacità di lettura critica del disegno, capacità di calcolo trigonometrico ed analitico ed autonomia di diagnosi e definizione di modifiche ed adattamenti	Sulla base di competenze dei materiali, delle tecnologie, metodi e sistemi di lavorazione, capacità avanzate di utilizzo di metodi matematici e di utilizzo dei linguaggi di programmazione delle unità di controllo e delle applicazioni CAD-CAM, pianifica ed esegue le diverse fasi anche di innovazione con contributo specialistico	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione nella tecnologia dei materiali, delle macchine e delle lavorazioni e nell'analisi ed interpretazione delle specifiche e dei piani di prodotto per l'ottimizzazione delle scelte tecnologiche ed organizzative del reparto e la gestione dei tecnici e degli specialisti. Utilizza in autonomia i sistemi integrati di fabbrica	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo di analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche tecnologiche e produttive in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico** **D1**	**Addetto Macchine automatiche / a Controllo Numerico** **D2**	**Addetto / Tecnico Macchine automatiche / a Controllo Numerico** **C1**	**Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo** **C2**
competenze trasversali	opera in condizioni ordinarie, contribuendo al mantenimento elementare di parametri anche mediante sistemi digitali di supervisione di macchina, effettuando in affiancamento semplici diagnostiche di anomalie ricorrenti e regolazioni ordinarie dei parametri, utensili ed attrezzature e la compilazione di semplici rapporti preformattati anche attraverso strumenti e sistemi digitali	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della lettura di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto, compilando semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di posto. Guida la compilazione dei rapporti preformattati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti di produzione e circa le anomalie sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione d'ufficio. Contribuisce ai percorsi di formazione e addestramento dei colleghi
polivalenza	su una parte delle attività relative ad una o più macchine analoghe	su una macchina o più macchine analoghe	sostituisce i colleghi su qualsiasi attività relative ad una macchina o ad un gruppo omogeneo di macchine	capacità di condurre macchine manuali e con diverse tipologie di controllo numerico nell'ambito dello stesso tipo di lavorazione

2/3

Metodista Macchine Manuali / a Controllo C3	Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo B1	Specialista costruzione su Macchine Manuali / a Controllo B2	Responsabile costruzioni su Macchine Manuali / a Controllo B3	Responsabile lavorazioni meccaniche A1
è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche complesse e nell'aggiornamento professionale specifico. Contribuisce alla formazione e addestramento degli addetti sugli aspetti teorico pratici delle diverse tipologie di lavorazione e di macchina anche in occasione dell'introduzione di nuove tecnologie. Gestisce autonomamente i flussi di informazione necessari al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e adeguato uso della lingua straniera rilevante	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche e nella presentazione dei problemi e delle soluzioni tecniche utilizzando strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante. Contribuisce con le proprie competenze tecniche e pratiche nelle fasi di formazione dei collaboratori e partecipa attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico nel quadro dei piani aziendali	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di coinvolgimento dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. Contribuisce le competenze specialistiche in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici per il personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera rilevante. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di gestione progetti. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro
per le principali tecnologie di lavorazione e macchine in uso nel proprio perimetro organizzativo	capacità di utilizzare tutte macchine e le attrezzature nell'ambito del proprio perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	capacità di utilizzare tutte le macchine e le attrezzature e i sistemi nell'ambito del proprio perimetro tecnologico nelle diverse condizioni esecutive	su tutte le tecnologie di lavorazione del perimetro e di quelli assimilabili	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Addetto Macchine automatiche/a Controllo Numerico**	**Addetto Macchine automatiche / a Controllo Numerico**	**Addetto / Tecnico Macchine automatiche / a Controllo Numerico**	**Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza principi di qualità e pulizia tecnologica	limitatamente ai propri compiti esecutivi principi di qualità e pulizia tecnologica	applicazioni esecutive qualità ed auto manutenzione per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	interagisce autonomamente con le funzioni metodi, manutenzione, logistica interna
miglioramento continuo ed innovazione	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte	ha iniziativa nella risoluzione dei problemi e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro

3/3

Metodista Macchine Metodista Macchine Manuali / a Controllo **C3**	Costruttore su Macchine Manuali / a Controllo **B1**	Specialista costruzione su Macchine Manuali / a Controllo **B2**	Responsabile costruzioni su Macchine Manuali / a Controllo **B3**	Responsabile lavorazioni meccaniche **A1**
ricerca ove necessario il confronto con gli enti di progettazione e gli operatori di produzione, in funzione dell'organizzazione aziendale interfacciando clienti e fornitori per la soluzione di problemi	contribuisce con le competenze tecnologiche ed operative specifiche ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	promuove e mantiene la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il rifermento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree
propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte	propone modifiche e miglioramenti operativi e tecnici per la propria area per i prodotti e le tecnologie di competenza. Guida operativamente gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, rappresentando e guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Team Leader su linee automatizzate / macchine attrezzate**	**Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchine, Impianti**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti accessori ed ordinari in interazione con il team dedicato nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione	svolge compiti ordinari con limitata autonomia nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione in interazione con il team dedicato	compiti ordinari nella conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione, attivando i ruoli di supervisione o di supporto ove necessario e senza responsabilità gerarchica, con ruolo di collegamento nell'ambito del team sulle postazioni di linea/impianto/isola	svolge in autonomia tutte le fasi di conduzione di linee, macchine, celle e impianti di produzione omogenei, con iniziativa di esecuzione, scelta di metodi e strumenti e guidando gli addetti del perimetro, per la corretta implementazione di standard produttivi, di qualità e sicurezza complessi
competenza tecnico-specifica	compiti elementari e generici nell'ambito di operazioni e parametri di produzione, alimentazioni, operazioni di pulizia e semplici cambio tipo	compiti di base circa le operazioni ed i parametri di produzione, alimentazioni, semplici cambi tipo	rispetta gli standard produttivi e qualitativi su tutte le postazioni di una linea o segmento o su linee analoghe con autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base della documentazione operativa di linea/macchina	sulla base di competenze tecniche e specifica conoscenza della tecnologia, interpreta disegni, schemi e manuali tecnici per effettuare avvii di produzione, cambio tipo ed attrezzaggi, riavvii e verifiche in relazione ad interventi manutentivi utilizzando i sistemi digitali di supervisione e la strumentazione anche non preconfigurata necessaria

1/3

	Capo / Capo Turno Linea automatica, Macchina, impianto	Responsabile / Responsabile Turno Linea Automatica, Macchina, Impianto	Responsabile Linea Automatica, Macchina, Impianto	Specialista di Impianti ad alta automazione	Responsabile unità di produzione automatizzata lavorazione e Montaggio
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	persegue i risultati di produzione, efficienza, qualità, supervisionando con iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali gruppi articolati di addetti alla produzione ed alle funzioni accessorie	con ampia autonomia esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti	con discrezionalità di decisione nell'ambito delle direttive dell'unità di produzione, esercita la responsabilità di una o più linee, macchine, impianti di alto rilievo per complessità e capacità produttiva con la conduzione gerarchica degli addetti e la gestione economica delle risorse di produzione	nell'ambito di impianti automatizzati articolati ed unità produttive basate su linee ad alta automazione, gestisce, con ampia autonomia e discrezionalità di iniziativa, i servizi di prossimità nelle diverse fasi anche non ricorrenti, impreviste e di innovazione del processo, la documentazione di produzione, la predisposizione dei budget, la formazione degli addetti ed il collegamento sistematico con gli altri enti aziendali di interesse. In funzione dei contesti esercita la responsabilità gerarchica sul team dedicato a tali servizi	è responsabile nei confronti della direzione aziendale della realizzazione dei piani di produzione e dei budget assegnati. Assicura tramite una articolata struttura gerarchica, la corretta gestione delle risorse produttive e del personale in termini economico ed organizzativi per l'intera unità produttiva
	sulla base di complete conoscenze delle tecnologie e dei sistemi di gestione della produzione applicati nel proprio perimetro e per tutte le fasi di produzione, avvio, messa a punto e manutenzione, svolge direttamente attività tecniche complesse e di elevata difficoltà, sceglie strumenti e metodi, prende decisioni operative a fronte di anomalie, variazioni ed imprevisti	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione e supervisione del proprio ambito, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche non ordinarie dell'attività con contributo manuale, di misura, di interpretazione della documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo di elevato livello	sulla base di approfondite competenze delle tecnologie, dei metodi e dei sistemi di produzione del comparto a cui fa riferimento l'azienda, organizza, conduce e verifica tutte le fasi anche di innovazione dell'attività con contributo specialistico nell'utilizzo di strumentazioni sofisticate e dei sistemi di controllo e di supervisione dell'impianto e delle interfacce con i sistemi integrati di fabbrica, nell'applicazione di procedure complesse, nel reperimento, elaborazione ed interpretazione di documentazione tecnica e di applicazione metodologica e calcolo con ogni tipo di supporto	possiede, in virtù di formazione articolata ed aggiornamento continuo, competenze di alta specializzazione tecnologico-produttivo e di metodologia per la gestione di basi di dati, di documentazione tecnica, gestione di codici e programmi, con la capacità di operare in autonomia su tutti i sistemi di comando controllo e regolazione dell'impianto e le interfacce verso i sistemi di fabbrica	sulla base di formazione avanzata e continuo aggiornamento tecnologico e normativo, è autonomo nell'analisi e decisione tecnica ed organizzativa su complesse problematiche di impianto e di produzione in funzione delle evoluzioni del contesto aziendale, del mercato e delle tecnologie, proponendo gli obiettivi di medio periodo in termini di capacità, innovazione tecnologica e di fabbisogno di competenze

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Team Leader su linee automatizzate / macchine attrezzate**	**Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchine, Impianti**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	esegue istruzioni operative elementari e ripetitive in affiancamento riconoscendo semplici anomalie di processo ricorrenti, effettuando interventi elementari ordinari sugli apparati e sui parametri, su sistemi di supervisione, la compilazione di semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali di base	possiede limitata autonomia nella diagnostica delle anomalie di processo ricorrenti e nelle regolazioni ordinarie dei parametri e degli apparati sulla base di semplici schemi, disegni, tabelle, manuali tecnici di macchina/impianto compilando semplici rapporti preformattati circa i parametri di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali e termini ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di supporto e affiancamento dei colleghi per la formazione di posto. Guida la compilazione dei rapporti preformattati di produzione, qualità, pulizia e manutenzione, anche attraverso strumenti e sistemi digitali preimpostati, per tutte le posizioni di linea o segmento/impianto/cella nel proprio turno	è autonomo nel reperimento ed elaborazione di dati ed informazioni tecniche nei diversi formati utilizzati e nelle compilazioni di rapporti e statistiche sia tramite i sistemi integrati di gestione della produzione che attraverso strumenti di automazione di ufficio. Contribuisce ai percorsi di addestramento dei colleghi
polivalenza	su una parte delle postazioni di una linea o linee/macchine/impianti analoghi	su tutte le postazioni di una linea o segmento o linee analoghe	sostituisce i colleghi su qualsiasi delle posizioni della linea o segmento/ impianto/ celle omogenee	capacità di condurre Linee/impianti/macchine dello stesso tipo o un gruppo omogeneo di impianti in funzione del contesto tecnologico organizzativo

2/3

Capo / Capo Turno Linea automatica, Macchina, impianto	Responsabile / Responsabile Turno Linea Automatica, Macchina, Impianto	Responsabile Linea Automatica, Macchina, Impianto	Specialista di Impianti ad alta automazione	Responsabile unità di produzione automatizzata lavorazione e Montaggio
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
in funzione dei contesti aziendali segue la formazione degli addetti e promuove l'applicazione delle norme di sicurezza in qualità di Preposto. Raccoglie e trasmette in autonomia le informazioni necessarie al perimetro ed agli addetti con proprietà di comunicazione tecnica e gestionale ed utilizzando i sistemi informatizzati appropriati e la lingua straniera rilevante	possiede autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi. E' autonomo nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante. Contribuisce alla formazione dei collaboratori con le proprie competenze tecnico produttive e partecipa attivamente al percorso personale di aggiornamento tecnologico ed organizzativo nel quadro dei piani aziendali	esercita discrezionalità nella diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e dei metodi anche in fase di implementazione di nuovi sistemi e tecnologie. E' in grado di elaborare ed effettuare presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. Pianifica e supervisiona, in coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni specialistici, i piani di formazione tecnico specifica e di motivazione dei collaboratori dell'area. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	possiede competenze metodologiche specialistiche di diagnosi, analisi, definizione e regolazione di processi e problemi di elevata complessità e che necessitano di contributi multifunzionali. Elabora ed effettua presentazioni complesse a contenuto tecnologico ed economico delle attività e dei problemi utilizzando con alta perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera rilevante. In coordinamento con la direzione di produzione e gli enti aziendali ed esterni contribuisce con le competenze specialistiche allo sviluppo del personale del reparto e cura la formazione continua e la motivazione dei collaboratori diretti. Sviluppa attivamente il proprio percorso personale di formazione nel quadro dei piani aziendali	capacità di lettura, interpretazione e spiegazione dei conti economici periodici e dei documenti economico finanziari di investimento. Capacità di presentazione e negoziazione nella lingua locale e nella lingua straniera rilevante. Competenze di selezione, valutazione, motivazione e sviluppo del personale di produzione e nel disegno delle strutture organizzative. Competenze di project management. In base alle definizioni aziendali, attua le direttive del datore di lavoro in materia di ambiente e sicurezza del lavoro
per una o più linee, macchine, celle o impianti di produzione omogenei	capacità di condurre gruppi eterogenei di linee/impianti/macchine della stessa area, in funzione del contesto tecnologico organizzativo	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva	capacità di assicurare la funzione su tutte le linee, macchine, celle dell'unità produttiva e di impianti assimilabili	è in grado di assicurare il coordinamento di tutte le attività della propria unità e di sostituire colleghi di altre unità assimilabili

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Conduttore di linee automatizzate / Guidamacchine**	**Team Leader su linee automatizzate / macchine attrezzate**	**Tecnico di conduzione di Linee Automatiche, Macchine, Impianti**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	limitatamente ai propri compiti esecutivi consapevolezza dei principi di qualità e pulizia tecnologia	limitatamente ai propri compiti esecutivi, principi di qualità e pulizia tecnologia	applicazioni esecutive qualità ed automanutenzione di base per la propria linea, sa individuare le altre funzioni di produzione	interagisce autonomamente con altri specialisti o referenti di altre aree
miglioramento continuo ed innovazione	in funzione del contesto aziendale è guidato nelle attività di miglioramento e risoluzione dei problemi	propone semplici modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale, a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte	propone modifiche ed adattamenti, partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro per il miglioramento e la soluzione dei problemi con l'utilizzo delle metodologie prescritte	ha iniziativa di problem solving e propone modifiche e miglioramenti, partecipando attivamente in funzione del contesto aziendale alle attività e promuovendo e facilitando la partecipazione degli addetti nel proprio perimetro

3/3

	Capo / Capo Turno Linea automatica, Macchina, impianto	Responsabile / Responsabile Turno Linea Automatica, Macchina, Impianto	Responsabile Linea Automatica, Macchina, Impianto	Specialista di Impianti ad alta automazione	Responsabile unità di produzione automatizzata lavorazione e Montaggio
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	ricerca ove necessario i contributi specialistici e le validazioni superiori in interazione con gli altri enti di produzione e le funzioni aziendali collegate	contribuisce con competenze specifiche della funzione produttiva ad attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	contribuisce con autonomia nell'ambito delle competenze specialistiche della propria area alle attività interfunzionali e nei rapporti con i clienti e fornitori esterni	sviluppa sistematicamente la relazione con le funzioni tecniche e di pianificazione dell'unità produttiva con consapevolezza delle competenze di ciascuna ed è il rifermento in ambito tecnologico per clienti e fornitori	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali. Capacità di guidare con responsabilità operativa ed organizzativa, anche gruppi o squadre di altre aree
	guida nel proprio perimetro le iniziative di problem solving e miglioramento scegliendo nell'ambito delle previsioni aziendali le metodologie rilevanti ed è parte attiva nelle attività di miglioramento di funzione ed interfunzionali	proposta di modifiche, varianti e miglioramenti, guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento aziendali con competenza metodologica	promuove modifiche ed innovazioni tecniche e metodologiche , guidando il personale della propria area nelle iniziative dei sistemi di miglioramento e rappresentandola nelle attività di miglioramento ed innovazione interfunzionali	promuove e valida modifiche ed innovazioni tecnologiche, metodologiche e di investimento per tutta l'area di competenza, coordinando i diversi contributi, e guidando il personale della propria area nelle iniziative e nei sistemi di miglioramento e rappresentando le competenze specialistiche negli ambiti interfunzionali di miglioramento ed innovazione	è responsabile del mantenimento migliorativo, della risoluzione problemi e dell'innovazione per la propria unità rappresentandola nell'ambito dei comitati di qualità ed innovazione dell'azienda e del gruppo

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	Addetto servizi di collaudo	Addetto collaudi di linea o di laboratorio	Collaudatore	Tecnico di Collaudatore
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	esegue con progressivo sviluppo controlli e prove semplici applicando procedure standard per il controllo e la documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati attraverso controlli visivi semplici e strumenti preimpostati	esegue con limitata autonomia controlli e prove di normale difficoltà applicando procedure e metodologie standard per il controllo e documentazione di caratteristiche e parametri predeterminati che richiedono minima esperienza specifica del prodotto e l'utilizzo di apparecchiature predisposte con interventi semplici per la loro regolazione	esegue con riconosciuta autonomia operativa: prove di normale difficoltà applicando procedure e/o metodologie standard per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie; la preparazione delle attrezzature con strumenti preregolati per le diverse postazioni / macchine di collaudo dell'area di lavoro; coadiuva lavoratori di categoria superiore nel registrare i dati e segnalare le eventuali discordanze	esegue prove, applica procedure e/o metodologie complesse con normale autonomia anche su anomalie di produzione e di scelta di strumenti e metodi per il controllo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie; regola attrezzature di precisione; registra e classifica i risultati delle prove secondo criteri predefiniti e stende il rapporto dei risultati anche mediante sistemi informatizzati;in funzione dei contesti aziendali, supporta un gruppo di altri lavoratori dal punto di vista tecnico operativo
competenza tecnico-specifica	esegue le operazioni previste dall'istruzione operativa, individua le caratteristiche e dei parametri del prodotto, individua la referenza di prodotto e del lotto	lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	capacità di diagnosi circa risultati, metodi e strumenti nelle operazioni ordinarie di collaudo sulla base di lettura di semplici schemi, disegni ed istruzioni tecniche per l'individuazione delle caratteristiche e dei parametri in controllo e relative unità di misura e tolleranze; principi ed utilizzo degli strumenti di controllo e misura; identificazione e trattamento secondo istruzioni del non conforme	cognizioni tecnico-pratiche complete delle tecnologie di collaudo, competenze di interpretazione di disegni e modelli grafici, conoscenze di tecnologia dei materiali, conoscenze del processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza e delle specifiche di qualità che regolano il processo di collaudo; conoscenze sulle specifiche di qualità; eventuali certificazioni richieste dalle norme internazionali, dove applicabili

1/3

	Tecnico esperto/senior di collaudo	Specialista collaudi e trattamenti - es. termici	Specialista esperto/senior collaudi e trattamenti - es. termici	Resp. Tecnologie di Prova, Collaudo e Processo - es. trattamenti termici	Resp. Processi e Tecnologie di Stabilimento
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	esegue e/o sovraintende all'esecuzione con autonomia di iniziativa controlli anche di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche geometriche, fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, scegliendo metodo e tecnica di prova, traducendo e applicando procedure e metodologie alle effettive condizioni lavorative; regola e verifica le regolazioni dell'attrezzatura; valuta i risultati secondo norme, specifiche, procedure e redige i relativi rapporti, con autonomia nell'interpretazione dell'esito delle prove e decisionalità in merito al prodotto; sovraintende con iniziativa tecnico operativa gruppi di altri lavoratori	imposta ed esegue attività prova e collaudo specialistici con ampia autonomia operativa in funzione delle specifiche da verificare, rappresentando il riferimento tecnico nel proprio ambito anche rispetto ad altre funzioni e, secondo i contesti aziendali, coordinando gruppi di addetti	cura la gestione organizzativa ed economica delle risorse di prova collaudo e la messa a punto dei trattamenti con discrezionalità nelle scelte tecniche in condizioni mutevoli in un ambito di prevedibile variabilità e, in funzione dei contesti aziendali, guidando il personale di una unità o di un progetto, curandone lo sviluppo di competenza	sovraintende con discrezionalità ed autonomia alle competenze tecnologiche di un ambito processistico esercitando attività di coordinamento, guidando i contributi tecnico-specialistici e curando la gestione delle risorse assegnate	nell'ambito di una importante unità produttiva articolata su più impianti di processo, sovraintende alle diverse funzioni dell'area processi e tecnologie con ampia autonomia sulle risorse tecniche ed umane assicurando il coordinamento con la direzione di produzione, gli enti di progettazione prodotto e di gestione economica
	competenze di tecnologia dei materiali e dei processi applicati sostenuta da cultura tecnica generale; regolazioni di apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi; eventuali requisiti formazione ed esperienza previsti dalle norme internazionali, dove applicabili; collaudo mediante procedure complesse con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura e l'applicazione critica degli standard tecnici; regolazione e verifica della regolazione degli strumenti mediante appositi campioni o procedure; conoscenza delle principali funzionalità di programmazione, anche in "auto apprendimento", per la gestione della messa a punto/set up di macchina; padronanza del disegno tecnico, elementi di tecnologia dei materiali (es. caratteristiche strutturali, meccaniche, chimiche); applicazione di metodologie e tecnologie adeguate alle situazioni; conoscenze del completo processo di trasformazione del prodotto riferito all'area di competenza	possiede adeguata competenza nella tecnologia dei materiali, dei trattamenti termici e dei metodi e degli standard di prova e certificazione; cura configurazioni, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità nel rispetto dei tempi ciclo, consumi, standard di lavorazione, in funzione degli obiettivi assegnati di efficienza produttiva, qualità, affidabilità	possiede competenze tecnologiche e scientifiche specialistiche necessarie per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'area di riferimento; ottimizzazione dei flussi produttivi, del costo dei cicli e dei relativi investimenti tecnici anche mediante l'applicazione degli strumenti e delle metodologie rilevanti	possiede alta specializzazione tecnologica distintiva per gli ambiti di processo assegnati, sulla base di adeguate conoscenze scientifiche, conoscenza di prodotto e processo e degli standard e delle normative applicabili; capacità gestionali ed organizzative relative ai fattori produttivi ed al controllo e pilotaggio degli indicatori tecnico economici dei processi	sulla base di significative conoscenze scientifiche ed industriali, possiede conoscenze complete delle tecnologie di settore ed è in grado di contribuirne allo sviluppo tenendo conto degli impatti economici, organizzativi e normativi

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	Addetto servizi di collaudo	Addetto collaudi di linea o di laboratorio	Collaudatore	Tecnico di Collaudatore
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	comprensione di istruzioni scritte e verbali in Italiano; semplici operazioni di conta e riepilogo attraverso le quattro operazioni elementari; inserimento dati in documenti preformattati e supporti digitali preimpostati	comprensione ed espressione di istruzioni di lavoro e risultati di prova con utilizzo di terminologia tecnica elementare appropriata anche di origine straniera; applicazione di semplici procedure aritmetiche e geometriche, registrazione di semplici informazioni tecniche con l'utilizzo di documentazione preformattata/utilizzo di semplici procedure informatiche	come per il D2 e con capacità di affiancamento nell'addestramento di posto dei colleghi ed in funzione dei contesti aziendali di collegamento operativo nel team	approccio strutturato nell'organizzazione della postazione di lavoro precisione nel trattamento di dati e nei metodi quantitativi capacità di applicazione procedurale; essere in grado di ricavare quote/posizioni mediante l'utilizzo di semplici metodi di calcolo o geometrici; capacità di adattamento e regolazione dei processi di collaudo nell'ambito delle disposizioni aziendali, compilazione di rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; autonomia di apprendimento e collaborazione nell'addestramento per affiancamento di colleghi; comprensione e utilizzo delle terminologie tecniche nella lingua straniera rilevante
polivalenza	limitato numero di procedure di controllo su un limitato numero di prodotti/postazioni	esegue attività di prova, controllo e di preparazione e regolazione delle attrezzature su un insieme omogeneo di prodotti o linee o metodologie di collaudo	Sulle diverse operazioni di collaudo omogenee nell'ambito di una tipologia di linea o macchina o prodotto	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee

2/3

	Tecnico esperto/senior di collaudo	**Specialista collaudi e trattamenti - es. termici**	**Specialista esperto/senior collaudi e trattamenti - es. termici**	**Responsabile Tecnologie di Prova, Collaudo e Processo - es trattamenti termici**	**Responsabile Processi e Tecnologie di Stabilimento**
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	precisione e rigore operativo e rispetto delle priorità; compilazione di formulari e rapporti attraverso strumenti ed applicazioni digitali predeterminati o non predeterminati; gestione di relazioni interfunzionali rispetto alle attività operative di competenza; propensione all'interfaccia con altre funzioni aziendali e tecnici esterni di fornitori o clienti; supervisione e affiancamento dei colleghi; comprensione e utilizzo della terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante; ricerca delle cause radice della non conformità	utilizzo di strumenti e applicazioni digitali e sistemi di automazione d'ufficio; utilizzo di metodi di calcolo anche statistico; competenze di pianificazione delle proprie attività e risoluzione dei problemi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie, i processi e le attrezzature di competenza	utilizzo con perizia di processi e strumentazioni complesse; applicazione di metodi quantitativi complessi attraverso strumenti informatici; pianificazione e gestione autonoma di progetti di sviluppo; gestione di relazioni interfunzionali, comunicando nella lingua straniera rilevante	autonomia di aggiornamento professionale; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti complessi con orientamento al risultato in contesti di cambiamento non predeterminabile; gestione e sviluppo dei collaboratori assegnando obiettivi, priorità e tempistiche; gestione della relazione con gli enti tecnici collegati; comunica nella lingua straniera rilevante	capacità di reperimento ed elaborazione, esplicitazione, formalizzazione e trasmissione delle competenze tecnico operative del proprio ambito; capacità avanzate di utilizzo software gestionali, statistici, di processo; pianificazione, sviluppo e gestione di progetti strategici con la definizione di obiettivi in contesti di cambiamento; orientamento dei team di lavoro al risultato e al cliente; promozione dell'interazione interfunzionale e dell'integrazione organizzativa; comunica nella lingua straniera rilevante
	su gruppi anche eterogenei di prodotti o macchine o linee	su tutte le metodologie, i processi e gli strumenti/attrezzature del proprio ambito	su un'ampia famiglia di tecnologie	su un'ampia famiglia di tecnologie	su un'ampia famiglia di tecnologie

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE PRODUZIONE E LOGISTICA

Criteri di Professionalità	Addetto servizi di collaudo	Addetto collaudi di linea o di laboratorio	Collaudatore	Tecnico di Collaudatore
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	limitata conoscenza delle attività del ciclo produttivo specifico	nozioni del ciclo produttivo ed elementi conoscitivi delle tecnologie impiegate	elementi conoscitivi base delle discipline complementari	elementi conoscitivi base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate
miglioramento continuo ed innovazione	partecipazione guidata e orientamento al miglioramento	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di modifiche e miglioramenti operativi, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte

3/3

	Tecnico esperto/senior di collaudo	Specialista collaudi e trattamenti - es. termici	Specialista esperto/senior collaudi e trattamenti - es. termici	Responsabile Tecnologie di Prova, Collaudo e Processo - es trattamenti termici	Responsabile Processi e Tecnologie di Stabilimento
	C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
	elementi conoscitivi di base delle discipline complementari, del ciclo produttivo e delle tecnologie impiegate	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	capacità di approccio interdisciplinare nell'interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori ed enti esterni	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti	elevata capacità di approccio interdisciplinare e di interfaccia con altre funzioni aziendali e fornitori esterni e clienti
	proposta di modifiche e miglioramenti operativi e tecnici; coordinamento operativo di gruppi di lavoro e di miglioramento curando il corretto utilizzo delle metodologie prescritte	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali, guida l'individuazione di aree e soluzioni di miglioramento nell'ambito di propria competenza	nell'ambito delle procedure metodologiche ed organizzative aziendali e collaborando con altri enti, partecipa alla definizione di soluzioni innovative e alle azioni di miglioramento; coordina gruppi di lavoro interfunzionali, nello studio di nuove tecnologie e nella gestione dei progetti di investimento; studia soluzioni alternative di configurazioni di processo	coordina gruppi di lavoro interdisciplinari per i progetti di investimento e miglioramento rappresentando la propria area di competenza; propone soluzioni alternative e innovative di configurazioni di processo	partecipa alla definizione dei progetti di investimento e miglioramento e nella scelta di tecnologie innovative; coordina e supervisiona le attività di risoluzione delle problematiche e definisce gli interventi di miglioramento di prodotto e di processo produttivo, finalizzati all'ottimizzazione economico-produttiva

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI

Criteri di Professionalità	Addetto servizi ausiliari progettazione	Addetto servizi ausiliari progettazione	Addetto servizi progettazione	Disegnatore
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio progettazione	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area progettazione in interazione con il team	può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	sulla base di specifiche, schemi ed elaborati di progetto sviluppa in normale autonomia la disegnazione rappresentativa/rendering e/o esecutiva di parti o di complessivi, scegliendo metodi e strumenti adeguati collaborando con il team di progettazione
competenza tecnico-specifica	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	sulla base di istruzioni operative, utilizzando con limitata autonomia di regolazione e manutenzione dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, applicando competenze aritmetiche, geometriche e linguistiche elementari, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede una completa conoscenza dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di disegnazione, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente /team ed interpretando i dati per la disegnazione di elaborati complessi sulla base di competenze complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i normali metodi quantitativi necessari per la produzione degli elaborati grafici e digitali e la documentazione tecnica accessoria

1/3

Progettista C3	Responsabile disegnazione / Design leader B1	Progettista senior / esperto B2	Componente Gruppo di Progetto / Project Team Member Prodotto B3	Responsabile Studi e Progetti A1
elabora progetti complessi con autonomia di diagnosi ed adattamento dei metodi e delle soluzioni nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte di anomalie, variabilità di prodotto processo ed attività non ricorrenti in funzione dell'organizzazione guidando gruppi articolati di collaboratori	gestisce con ampia autonomia operativa le attività dei team di disegnazione in uno specifico ambito metodologico o di tecnologia di prodotto, con responsabilità sulla qualità e le tempistiche dei processi di disegnazione	svolge, con discrezionalità di decisione nell'ambito degli standard e delle strategie di prodotto aziendali, le necessarie attività di studio e definizione dettagliata di specifiche funzionali e costruttive di prodotti anche complessi ed innovativi in funzione dei requisiti cliente, normativi e di applicazione e tenendo conto delle compatibilità economiche e di produzione	presidia in base alle evoluzioni tecnologiche, normative e di mercato le competenze di prodotto nell'ambito di team interfunzionali di progetto, gestendo i contributi operativi di disegnazione e progettazione in coordinamento con le funzioni di tecnologia processo, acquisti, qualità, di controllo economico	gestisce e sviluppa le risorse umane, tecniche ed economiche del servizio di progettazione prodotto in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione ed in diretto riporto all'alta direzione, assicurando la disponibilità di tutti i dati ed i documenti tecnici necessari alla messa in produzione del portafoglio di prodotti correnti e la concezione e sviluppo delle famiglie di prodotto successive; rappresenta l'azienda in comitati tecnici e nella negoziazione di ambito tecnico pre e post vendita con il cliente
possiede complete ed articolate conoscenze dei principi e dei metodi di rappresentazione grafica e degli applicativi e strumentazioni digitali di disegnazione e calcolo, utilizzando i formati di importazione ed esportazione secondo le esigenze del cliente/team e interpretando i dati per la disegnazione di elaborati complessi sulla base di competenze articolate e complete, in uno specifico ambito, del prodotto, dei materiali, dei sottocomponenti e delle lavorazioni relative e con la capacità di applicare i metodi quantitativi necessari per il dimensionamento di componenti, parti e sottosistemi, e in base alle definizioni organizzative, la scelta di materiali, tecnologie e metodi di produzione	sulla base di riconosciuta esperienza nei metodi e nelle tecnologie di disegnazione ed articolata formazione circa le tecnologie di prodotto e/o processo del proprio ambito, indirizza le interpretazioni di specifiche e le introduzioni di modifiche e varianti di prodotto e metodologia progettuale in funzione delle esigenze cliente e del miglioramento tecnico-economico del progetto	possiede competenze specialistiche di prodotto ed applicazione per quanto concerne gli standard e le normative tecniche, i materiali, i sottocomponenti, le lavorazioni; circa i principi, i metodi e gli applicativi e strumentazioni di concezione funzionale, disegnazione e dimensionamento di componenti e sistemi, con capacità di scelta ed applicazione di metodologie complesse di calcolo, di progetto e verifica, e dei metodi di test e di prova	sulla base di elevata specializzazione tecnica e conoscenza del mercato e delle soluzioni dei concorrenti ed in possesso degli eventuali requisiti specifici di formazione; è il riferimento di competenza per le tecnologie di prodotto in contatto con gli specialisti dell'ente ricerca e sviluppo ed il team interfunzionale	possiede competenze generali delle tecnologie di prodotto e delle metodologie di progetto, delle applicazioni cliente e dei processi produttivi, con ampia consapevolezza dei trend tecnologici, degli sviluppi concorrenziali e delle compatibilità economiche; valuta e promuove l'evoluzione di standard tecnici e normativi e presidia con gli opportuni mezzi la proprietà intellettuale dell'azienda

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari progettazione**	**Addetto servizi ausiliari progettazione**	**Addetto servizi progettazione**	**Disegnatore**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato preimpostato, semplici resoconti di attività e riunione	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati; compilazione di semplici documenti di prodotto e processo in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici elaborati tecnici ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di addestramento per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza non specialistica circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni; capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche, anche con l'utilizzo elementare della lingua straniera rilevante
polivalenza	alcune attività nell'area di assegnazione	su un limitato numero di attività operative dell'area progettazione	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività del servizio tecnico o di un progetto	su tutti i metodi e strumenti di disegnazione della propria area

2/3

Progettista	Responsabile disegnazione / Design leader	Progettista senior / esperto	Componente Gruppo di Progetto / Project Team Member Prodotto	Responsabile Studi e Progetti
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
autonomia nel reperimento ed elaborazione delle specifiche tecniche di prodotto e di rappresentazione, competenza circa applicazioni, reti e periferiche dipartimentali, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione di ufficio per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione; capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	perizia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio e nella conduzione operativa di sistemi dipartimentali; competenze di pianificazione delle proprie attività e problem solving; capacità di analisi e di sintesi con capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori; adeguata capacità di espressione nella lingua straniera rilevante per la comunicazione orale e scritta di contenuti tecnici; formazione ed addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie ed i processi di competenza	conoscenza dei metodi di gestione e valutazione economica di progetto; avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione delle norme e degli standard tecnici, dei documenti di specifica e progetto, elevate competenze di utilizzo applicativo dei sistemi informatici complessi; capacità di impostazione e realizzazione di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; sviluppano attivamente il proprio percorso di aggiornamento continuo e contribuiscono alla formazione dei colleghi nel proprio ambito di specializzazione; interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	con elevate competenze nelle metodologie di gestione progetto e la capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-produttive, partecipa alla conduzione di processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard, metodologie di sviluppo; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori; elevata capacità nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	sulla base di solida competenza tecnica e d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi, selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione
in funzione del contesto organizzativo sulle attività di disegnazione e progettazione prodotti di un determinato ambito tecnologico	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di disegnazione per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo sulle attività ed i processi di disegnazione per il perimetro di competenza	autonomo su tutte le competenze di prodotto per il progetto ed i progetti assimilabili	su tutti i processi di progettazione dell'azienda/ divisioni e delle divisioni assimilabili

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE RICERCA&SVILUPPO E GESTIONE PROGETTI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari progettazione**	**Addetto servizi ausiliari progettazione**	**Addetto servizi progettazione**	**Disegnatore**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	minima conoscenza circa le tipologie di prodotto e l'organizzazione del servizio	nozioni relative alle tipologie di prodotto e dell'organizzazione dei servizi tecnici	elementi conoscitivi di base dei prodotti, delle fasi e dei ruoli nel processo di disegnazione e progetto, delle funzioni aziendali con cui si interfaccia l'ente tecnico per il proprio perimetro	consapevolezza dei diversi processi di progettazione, di assicurazione qualità di progetto e consapevolezza dei principali processi produttivi di interesse con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali di interesse
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsto	partecipazione alle attività di miglioramento anche proponendo e verificando la corretta applicazione delle metodologie

3/3

Progettista	Responsabile disegnazione / Design leader	Progettista senior / esperto	Componente Gruppo di Progetto / Project Team Member Prodotto	Responsabile Studi e Progetti
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
consapevolezza dei processi di progettazione, qualità, produzione, acquisti e gestione progetto con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	contribuisce con le competenze specifiche alle relazioni interfunzionali e nei rapporti con clienti e fornitori	interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni; competenze di processi e metodi di produzione ed elementi di competenza tecnico- commerciale	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e delle aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo, inoltre, alle scelte generali d'azienda in termini di posizionamento di mercato con gli enti di marketing e vendita
nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie e curandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale	guidano il personale della propria area in funzione degli obiettivi nell'ambito di iniziative o sistemi di miglioramento aziendale	partecipano con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovono e guidano progetti di innovazione relativi alla propria perimetro	guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e problem solving interfunzionali, promuovendo e guidando progetti di innovazione e scelte di investimento relativi alle competenze di prodotto	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura il problem solving, le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove l'eccellenza tecnologica attraverso risorse, organizzazione, comunicazione e formazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI COMMERCIALI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari Marketing**	**Addetto servizi ausiliari commerciali**	**Addetto servizi commerciali**	**Addetto Customer Care / Servizio Clienti ricevimento ordini**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	Svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari nell'ambito del servizio commerciale	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari dell'area commerciale in interazione con il team	può svolgere ruoli di collegamento/ affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	svolge con normale autonomia, in base alle istruzioni e procedure aziendali, i processi di presa ordini manuali o automatizzati in interfaccia con i clienti, verificando la coerenza dei dati di prodotto, tempistiche, prezziario e scontistica, volumi e destinazioni e la corretta imputazione nei sistemi aziendali, in funzione delle definizioni aziendali guidando un team di addetti per il perimetro di assegnazione
competenza tecnico-specifica	svolge semplici attività anche manuali di gestione materiali informativi, campioni, materiali ed attrezzature promozionali; redige e riconcilia liste e riepiloghi su formati preimpostati digitali; in funzione dei contesti conduce mezzi di trasporto generici	compiti ordinari e ricorrenti di smistamento, archivio, digitalizzazione di documenti e dati commerciali, spunte e riconciliazione semplice di liste ed elenchi attingendo da diverse origini o rilevando direttamente sul campo anche tramite semplici interviste strutturate, supporti digitali preimpostati o attraverso l'utilizzo elementare di programmi di trattamento testi e tabelle	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede conoscenze orientative dei prodotti, dei servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed un'adeguata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini per l'analisi e valutazione dei documenti contabili, per la corretta imputazione e la gestione dei casi fuori standard e delle anomalie, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro

1/3

Specialista Customer Service /Servizio Clienti	Specialista pre/post vendita	Responsabile Clienti	Key Account Manager / Gestore Grandi Clienti	Responsabile Vendite
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
assiste i clienti, con autonomia di iniziativa e guidando un gruppo articolato di addetti Servizio Cliente, per la soddisfazione dei fabbisogni in base agli accordi commerciali generali e nell'ambito delle previsioni e dei processi aziendali, definendo priorità e disponendo le opportune iniziative di adattamento nella presa ordini, nei piani di consegna, nelle applicazioni delle condizioni commerciali e di garanzia e nella gestione del flusso di informazioni di prodotto ed applicazione con il supporto degli enti aziendali competenti	con ampia autonomia effettua, sulla base del contributi degli enti aziendali specialistici, l'assistenza tecnica ai clienti nella fase di presentazione prodotti e servizi, di applicazione agli specifici fabbisogni cliente, nell'interpretazione e nella redazione di capitolati di fornitura e nella formulazione di valutazioni economiche, nella raccolta, analisi e soluzione delle problematiche applicative e dei reclami cliente	assicura, con discrezionalità nell'ambito delle procedure aziendali e delle strategie commerciali, gli obiettivi di fatturato, mix prodotti e redditività attraverso la relazione con i clienti assegnati per la presentazione dei prodotti/servizi, la negoziazione delle condizioni commerciali nell'ambito degli accordi quadro, l'identificazione dei bisogni e le opportunità cliente e contribuendo all'intelligenza di mercato	presidia, in base alle strategie aziendali ed in funzione delle evoluzioni tecnologiche e di mercato, la relazione con uno o più clienti strategici realizzando gli obiettivi di vendita per volumi, margini e soddisfazione cliente nel breve e medio periodo, contribuendo previsioni ed informazioni di tendenza	garantisce la conoscenza e l'interpretazione delle tendenze di mercato e dei clienti, proponendo le strategie commerciali e contribuendo alla definizione degli obiettivi e dei piani strategici, assicurando gli obiettivi specifici commerciali in contesti articolati e di incertezza attraverso la gestione delle risorse economiche, lo sviluppo dell'organizzazione commerciale interna e delle relazioni di mercato, la gestione diretta, anche con deleghe di rappresentanza nei confronti dei clienti, di importanti trattative
possiede conoscenze complete di prodotto/servizi e delle condizioni commerciali e logistiche dell'offerta aziendale ed una articolata conoscenza delle procedure, dei documenti e dei sistemi informatizzati di presa, inserimento e validazione ordini, dei flussi logistici e dei servizi di garanzia ed assistenza postvendita per la gestione dei casi fuori standard e reclami, per la corretta messa in produzione dei cambiamenti di portafoglio, condizioni commerciali e delle innovazioni di processo per il proprio perimetro	possiede elevate competenze teoriche e pratiche circa le tecnologie e le applicazioni di prodotto e di sistema e le strumentazioni diagnostiche, di regolazione che permettono autonomia, secondo le definizioni aziendali, di diagnosi, analisi delle cause e nella formulazione di contromisure tecnico organizzative	possiede elevate conoscenze dei prodotti e delle tecnologie offerte e delle applicazioni cliente e dell'offerta concorrente, competenze specialistiche dei processi commerciali del mercato specifico, dell'azienda e del cliente	sulla base di elevata conoscenze generali e d'impresa ed alta specializzazione nelle metodologie commerciali, contribuisce le competenze distintive di prodotto/tecnologia/normativa/mercato per l'area di assegnazione	sulla base di elevate conoscenze generali e d'impresa e profonda conoscenza dei prodotti e delle tecnologie del mercato, presidia e sviluppa l'insieme delle competenze e dei processi di relazione cliente e gestione commerciale in tutte le implicazioni organizzative, normative, legali amministrative ed economiche

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI COMMERCIALI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari Marketing**	**Addetto servizi ausiliari commerciali**	**Addetto servizi commerciali**	**Addetto Customer Care / Servizio Clienti ricevimento ordini**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	consapevolezza elementare dei prodotti servizi oggetto di attività e della tipologia cliente; esecuzione di semplici istruzioni di lavoro sequenziali, utilizzo dei comuni apparati di comunicazione telefonica e digitale o strumenti preimpostati, abilità sociali di base in lingua italiana	minime conoscenze orientative circa le tipologie di prodotto e cliente; utilizzo di strumenti statistici non quantitativi, limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali di proceduralizzazione e di trattamento dati amministrativi e nella ricerca libera on line con redazione, formattazione, riproduzione, archiviazione e diffusione anche digitale degli elaborati, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti ricorrenti nella lingua straniera rilevante	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, applicazioni di semplici metodi numerici ed l'elaborazione di riepiloghi riconciliazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo ove necessario con i clienti anche con utilizzo elementare di una lingua straniera
polivalenza	alcune attività nell'area di assegnazione	su un limitato numero di attività operative dell'area commerciale	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attività operative commerciali	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di raccolta ordini per il perimetro di competenza

2/3

Specialista Customer Service /Servizio Clienti	Specialista pre/post vendita	Responsabile Clienti	Key Account Manager / Gestore Grandi Clienti	Responsabile Vendite
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
ampia autonomia nel reperimento ed elaborazione di informazioni e condizioni commerciali dai sistemi aziendali ed on line, nell'applicazione di metodi quantitativi e statistici, nell'elaborazione di relazioni e presentazioni attraverso supporti digitali non predeterminati quali ad esempio fogli di lavoro, interagendo con gli specialisti di altri settori aziendali e direttamente interagendo con i clienti anche con adeguato utilizzo della lingua straniera rilevante	completa autonomia nel reperimento, interpretazione e redazione di specifiche ed istruzioni tecniche; utilizzo avanzato di sistemi informatizzati specialistici e quelli di automazione di ufficio; applicazione di metodi quantitativi e grafici di elevata complessità per l'analisi e la ricerca cause; capacità di aggiornamento continuo sulla base di strumenti ed iniziative formative guidate dall'azienda contribuendo alla formazione dei propri collaboratori; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti e nella definizione delle priorità operative in funzione degli scadenziari, delle esigenze di clienti ed enti interni, effettuando presentazioni strutturate dei problemi e delle soluzioni esprimendosi adeguatamente nella lingua straniera rilevante	avanzata autonomia nel reperimento ed interpretazione di informazioni complesse di natura tecnica, commerciale e di mercato in situazioni di incertezza ed evoluzione, articolandole in presentazioni efficaci in funzione dei diversi pubblici; capacità di comunicazione scritta e verbale anche in ambiti tecnici, normativi e legali ed in contesti negoziali; utilizzo con perizia di metodi quantitativi e strumenti di automazione d'ufficio; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione di collaboratori e clienti; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi e progetti in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per la soddisfazione dei bisogni cliente; guida lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e contribuiscono le competenze di mercato/cliente necessarie alle decisioni delle altre funzioni e della direzione; elevata capacità di analisi e formalizzazione di informazioni complesse con autonomia nella redazione di testi e presentazioni complesse di natura tecnica ed organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione negoziale con il cliente e gli altri enti aziendali, comunicando nella lingua straniera rilevante	gestione di processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti, la gestione di organizzazioni articolate anche geograficamente, la selezione formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante anche in condizioni di conflitto e pressione articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ottimizzazione
in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi tecnico commerciali e di applicazione per il perimetro di competenza	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi di relazione cliente per il perimetro di competenza ed i perimetri assimilabili	autonomo su tutti i processi di gestione cliente	su tutti i processi di relazione cliente dell'azienda/mercato di assegnazione

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI COMMERCIALI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari Marketing**	**Addetto servizi ausiliari commerciali**	**Addetto servizi commerciali**	**Addetto Customer Care / Servizio Clienti ricevimento ordini**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	consapevolezza elementare circa i servizi aziendali con cui si interfaccia l'ente commerciale	minima consapevolezza circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	elementi conoscitivi di base circa i servizi aziendali con cui si interfacciano l'ente commerciale ed i clienti	consapevolezza di tutti i processi di pianificazione produzione, logistica, magazzino ed amministrativi rilevanti con capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previsti	proposta di soluzioni per le non conformità commerciali e nell'implementazioni di nuove condizioni e procedure con il coordinamento operativo in funzione del contesto di gruppi di lavoro e miglioramento in applicazione delle metodologie aziendali

3/3

Specialista Customer Service /Servizio Clienti	Specialista pre/post vendita	Responsabile Clienti	Key Account Manager / Gestore Grandi Clienti	Responsabile Vendite
C3	**B1**	**B2**	**B3**	**A1**
competenza interdisciplinare tecnico-commerciale, logistica, amministrativa e capacità di interfaccia con altre funzioni aziendali/del cliente	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e con le funzioni di clienti e fornitori	competenza di interfaccia con altre funzioni aziendali e partner esterni	articolate competenze di gestione progetto/cantiere, definizione prodotto, analisi economico finanziaria con capacità di sintesi interdisciplinare	comprensione degli obiettivi e delle modalità operative delle diverse funzioni aziendali e partner esterni, capacità di formulazione ed analisi di business case
nell'ambito delle previsioni aziendali decidono adattamenti operativi e guidano le attività di miglioramento continuo per la propria area scegliendo le metodologie opportune	guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale	nell'ambito delle previsioni aziendali validano le azioni di miglioramento continuo per la propria area di attività ed i clienti assegnati, in collaborazione con i rispettivi responsabili, delle funzioni interne e cliente interessate; promuovono e guidano progetti di innovazione relativi al proprio perimetro e lo rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	nell'ambito delle previsioni aziendali organizzano e governano le azioni di miglioramento ed innovazione tecnica ed organizzativa per la propria area e la rappresentano nell'ambito di iniziative interfunzionali	governo delle strategie di ottimizzazione delle attività commerciali contribuendo alle strategie aziendali complessive, promuovendo e gestendo processi di cambiamento strutturale

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI INFORMATICI

Criteri di Professionalità	Addetto servizi ausiliari sistemi informativi D1	Addetto servizi ausiliari sistemi informativi D2	Addetto assistenza automazione d'ufficio C1	Tecnico di Assistenza automazione d'ufficio C2
autonomia-responsabilità gerarchico-funzionale	svolge con progressivo sviluppo compiti di ordine ausiliari in ambito sistemi informativi	autonomia limitata su compiti di ordine ed ausiliari in ambito sistemi informativi	come il D2 può svolgere ruoli di collegamento/affiancamento operativo senza responsabilità gerarchica di tipo "team leader"	seguendo procedure standard, svolge con normale autonomia di adattamento, interventi tecnici ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza hardware e software su esigenze specifiche, anomalie e di addestramento di base utenti per la funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio
competenza tecnico-specifica	sulla base di semplici istruzioni operative che comportano alfabetizzazione aritmetica e linguistica, minime abilità manuali e l'utilizzo di dispositivi e sistemi anche digitali preimpostati, svolge attività di stampa su diversi supporti anche tridimensionali, riproduzione, etichettatura, imballaggio, catalogazione ed archiviazione di elaborati grafici, documenti tecnici, prototipi e componenti	sulla base di istruzioni operative, con limitata autonomia di regolazione e manutenzione, svolge attività di magazzino, movimentazione, disimballo, montaggi e predisposizioni di connessioni e cavi che richiedono abilità manuali generiche, semplici sostituzioni /ricariche di materiali di consumo e di usura	come per il D2 con riconosciuta autonomia	possiede competenze tecnico-pratiche adeguate circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica

1/3

	Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione C3	Responsabile assistenza automazione d'ufficio B1	Speciali sta sistema informati vo integrato B2	Responsabile servizi informatici B3	Responsabile tecnologie e sistemi Informatici A1
	cura la funzionalità di sistemi informatici complessi di disegnazione, calcolo e testing svolgendo con autonomia di iniziativa tecnica e definizione delle priorità operative attività non ricorrenti di installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti interfacciandosi, in funzione dei contesti aziendali, con i fornitori esterni	coordina con ampia autonomia operativa, contribuendo direttamente con perizia interventi tecnici e, in funzione dell'organizzazione, guidando il team di addetti e l'eventuale contributo dei fornitori esterni, installazione, aggiornamento, assistenza su esigenze specifiche ed anomalie e formazione utenti per la disponibilità e funzionalità dei sistemi di automazione di ufficio	presidia la funzionalità, la messa a punto e l'adattamento alle esigenze aziendali del sistema integrato di gestione informatizzata trasversalmente ai diversi enti, effettuando con discrezionalità nell'ambito delle direttive generali e degli standard aziendali le operazioni di routine e l'implementazione di scelte tecniche e di processo, sia direttamente sia coordinando l'intervento di tecnici e specialisti interni ed esterni	in organizzazioni di piccole e medie dimensioni assicura la disponibilità e la funzionalità dei sistemi e delle attrezzature informatiche a supporto delle attività amministrative, produttive e tecniche dell'organizzazione direttamente eseguendo o coordinando gruppi articolati di personale interno e fornitori esterni in attività di alta specializzazione per l'installazione, la manutenzione, l'aggiornamento di infrastrutture, periferiche, applicazioni e la loro gestione economica	presidia la disponibilità, la funzionalità e la gestione economica di tutti i sistemi informatici aziendali per l'automazione d'ufficio, i servizi amministrativi e di programmazione delle attività e le applicazioni tecnico specialistiche con ampia autonomia in funzione degli obiettivi generali dell'impresa e della sua organizzazione, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica, normativa e dell'evoluzione dei fabbisogni aziendali
	possiede articolate conoscenze di base circa ambienti operativi, principi e linguaggi di programmazione dedicati, elaboratori e reti e competenze complete nell'ambito dei sistemi di disegnazione, calcolo, di lavorazione e produzione, testing assistito per i formati dati, i software applicativi e gli hardware dedicati con la capacità di eseguire interventi di elevata difficoltà anche non ricorrenti con autonomia di diagnosi e definizione delle metodologie nell'ambito di direttive generali	possiede elevate competenze tecnico pratiche circa dispositivi individuali e di rete, periferiche e connessioni, gli applicativi di automazione di ufficio ed i sistemi di gestione degli accessi e di sicurezza informatica per effettuare in autonomia la valutazione dei fabbisogni tecnici, la diagnosi, l'analisi e l'intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	possiede competenze specialistiche funzionali di customizzazione, manutenzione ed aggiornamento ed interfacciamento hardware e software dell'applicativo integrato, sostenute da nozioni relative alla programmazione nei linguaggi dedicati rilevanti, la gestione dei dbase di supporto, le infrastrutture sistemistiche, i temi di security informatica, che permettono autonomia di diagnosi, analisi ed intervento anche in condizioni soggette a cambiamento	possiede elevate conoscenze tecniche e capacità operative sulla generalità delle tecnologie dell'informatica e delle telecomunicazioni applicate in azienda per gli aspetti funzionali delle applicazioni gestionali e tecniche, di automazione d'ufficio, per l'hardware di sistema e di rete, per la sicurezza informatica e le telecomunicazioni, dati, voce e video, supportati da conoscenza delle soluzioni hardware e software disponibili sul mercato	possiede competenze generali circa le tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, infrastrutture ed applicativi di gestione aziendale integrata, specialistici e di automazione d'ufficio, dei modelli e delle strategie di digitalizzazione delle attività di servizio e produttive, delle normative di protezione dei dati personali; conosce l'organizzazione dei fornitori di servizi informatici ed i processi di produzione, customizzazione, installazione e manutenzione delle applicazioni in azienda

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI INFORMATICI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	**Addetto assistenza automazione d'ufficio**	**Tecnico di Assistenza automazione d'ufficio**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
competenze trasversali	compilazione di semplici tabelle e riepiloghi in formato cartaceo o digitale preimpostato, semplici resoconti di attività e riunioni	limitata autonomia nella ricerca di semplici dati ed informazioni sui sistemi aziendali; compilazione di semplici documenti e riepiloghi di magazzino, rapportini di verifica ed esecuzione servizi in formato cartaceo o digitale predisposto, utilizzo elementare di processori di testo e fogli di calcolo preimpostati; trattamento di semplici documenti tecnico-amministrativi ricorrenti nella lingua straniera rilevante; partecipazioni a riunioni anche in remoto con la compilazione di verbali in formato predeterminato	come per D2 con capacità di formazione per affiancamento dei colleghi	autonomia nel reperimento ed elaborazione di procedure e specifiche tecniche di prodotto, autonomia nell'utilizzo dei programmi di automazione d'ufficio per la redazione di tabelle di calcolo, documenti tecnici e presentazioni; capacità di elaborazione di testi tecnici e di semplici presentazioni anche con l'utilizzo appropriato di terminologia tecnica nella lingua straniera rilevante
polivalenza	alcune attività nell'area di assegnazione	su un limitato numero di attività operative ed attrezzature in ambito servizi informatici	sull'insieme di un gruppo omogeneo di attrezzature di automazione d'ufficio	su tutte le applicazioni, i sistemi e le attrezzature di automazione di ufficio della propria area

2/3

Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione C3	Responsabile assistenza automazione d'ufficio B1	Speciali sta sistema informati vo integrato B2	Responsabile servizi informatici B3	Responsabile tecnologie e sistemi Informatici A1
capacità di pianificazione di attività, definizione delle priorità nell'ambito di processi e progetti; autonomia nel reperimento ed elaborazione di specifiche tecniche, procedure e standard; utilizzo di programmi per l'impostazione ed utilizzo di tabelle di calcolo, la redazione di documenti tecnici e di presentazione; capacità di elaborazione di testi tecnici e di presentazioni specifiche ad enti interni, clienti e fornitori, anche con l'utilizzo adeguato della lingua straniera rilevante	orientamento al cliente interno; pianificazione delle attività personali e di team; risoluzione di problemi e capacità di analisi e formalizzazione di processo con l'elaborazione di documenti tecnici e divulgativi; capacità di discussione tecnica con clienti e fornitori con adeguata espressione nella lingua straniera rilevante; contribuiscono alla formazione e all'addestramento dei collaboratori e dei colleghi sulle tecnologie e i processi di competenza	avanzata capacità nel reperimento ed interpretazione di informazioni tecniche, nell'analisi e formalizzazione di processi e procedure, con capacità di impostazione e realizzazioni di documentazione tecnica e presentazioni complesse utilizzando con perizia le più adeguate metodologie digitali; autonomia nell'aggiornamento continuo e nella formazione dei colleghi; ampia autonomia di interazione con altri specialisti, enti interni e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	sulla base di cognizioni economico-gestionali, competenze metodologiche di gestione progetto; capacità di negoziazione delle priorità tecniche rispetto alle compatibilità economico-organizzative; gestisce processi articolati in contesti evolutivi non prevedibili e sviluppo di soluzioni innovative per tecnologie, applicazioni normative e di standard; guidano lo sviluppo di competenza e motivazione dei collaboratori e di tutto il personale aziendale in ambito di competenze informatiche; elevata capacità di analisi e formalizzazione di procedure e nell'elaborazione di presentazioni complesse di natura tecnico organizzativa utilizzando strumentazioni di automazione d'ufficio ed applicazioni specialistiche; ampia autonomia di interazione con altri specialisti ed enti, clienti e fornitori, comunicando nella lingua straniera rilevante	sulla base di solida formazione d'impresa gestisce processi e progetti complessi e di rilievo strategico in contesti di cambiamento non determinabile a priori attraverso l'organizzazione del reperimento e dell'analisi dei dati rilevanti; gestione di articolati sistemi tecnologici ed informativi anche nelle fasi di scelta ed implementazione degli stessi; selezione, formazione e motivazione dei collaboratori e dei contributori; presentazione e negoziazione con autorevolezza anche nella lingua straniera rilevante articolando scenari alternativi in funzione degli obiettivi e della loro ridefinizione/ ottimizzazione
su tutte le attività di disegnazione e calcolo assistito e su alcune applicazioni di automazione di ufficio ed in funzione del contesto di applicazioni per il testing e le applicazioni di lavorazione e produzione assistita	in funzione del contesto organizzativo su tutti i processi e le attrezzature di automazione d'ufficio dell'organizzazione	in funzione dell'organizzazione, su tutti i moduli del sistema integrato e alcuni sistemi ed applicativi diversi	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'organizzazione	su tutti i sistemi ed i processi informatizzati dell'azienda/divisione e delle divisioni assimilabili

ESEMPLIFICAZIONE PROFILI DI AREA FUNZIONALE SERVIZI INFORMATICI

Criteri di Professionalità	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	**Addetto servizi ausiliari sistemi informativi**	**Addetto assistenza automazione d'ufficio**	**Tecnico di Assistenza automazione d'ufficio**
	D1	**D2**	**C1**	**C2**
polifunzionalità	minima consapevolezza circa i processi e le attività delle principali funzioni aziendali	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle diverse funzioni aziendali	elementi conoscitivi circa i processi e le attività delle diverse funzioni aziendali	consapevolezza circa i processi e le attività di tutte le funzioni aziendali
miglioramento continuo ed innovazione	è guidato nell'affrontare anomalie, casi specifici, innovazioni e miglioramenti	proposta di semplici miglioramenti della propria attività partecipando in funzione del contesto aziendale a gruppi di lavoro e miglioramento con l'utilizzo delle metodologie prescritte	proposta di semplici modifiche ed adattamenti, partecipazione attiva a gruppi di lavoro e miglioramento con autonomia nell'utilizzo delle metodologie prescritte, ove previste	partecipazione attiva alle attività di miglioramento aziendale individuando e segnalando opportunità di miglioramento operativo presso gli utenti e dall'interno del servizio

3/3

Tecnico assistenza sistemi informatici per la progettazione C3	Responsabile assistenza automazione d'ufficio B1	Speciali sta sistema informati vo integrato B2	Responsabile servizi informatici B3	Responsabile tecnologie e sistemi Informatici A1
consapevolezza su tutti i processi di progettazione, qualità, produzione, con capacità di interazione con le altre funzioni aziendali, specialisti esterni e con clienti e fornitori	conoscenza e comprensione dei processi e delle attività di tutte le funzioni aziendali	articolata conoscenza e comprensione dei processi, degli obiettivi e delle attività di tutte le funzioni aziendali interessate dal sistema integrato; interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	articolata conoscenza e comprensione delle funzioni produttive, acquisti, qualità e di tutte le aree specialistiche di progettazione con interazione diretta con clienti e fornitori, enti terzi	comprensione degli obiettivi delle diverse funzioni aziendali, capacità di interpretazione di documenti di conto economico ed investimento, contribuendo inoltre alle scelte generali d'azienda in termini di organizzazione e innovazione digitali dei servizi
nell'ambito delle previsioni aziendali decidono modifiche ed adattamenti tecnici, scegliendo le metodologie ed assicurandone la corretta implementazione nell'ambito dei gruppi di miglioramento aziendale	guida le iniziative di miglioramento ed i limitati progetti di investimento per la propria area contribuendo alle iniziative e sistemi di miglioramento aziendale	partecipa con apporto di competenza specialistica alle attività di miglioramento e risoluzione problemi interfunzionali, guidando specifici progetti di miglioramento e promuovendo e guidando progetti di innovazione relativi al ruolo	promuove e guida con apporto di competenza specialistica le attività di miglioramento e risoluzione problemi, i progetti di innovazione e scelte di investimento dell'area di responsabilità e in ambito interfunzionale	nell'ambito degli obiettivi generali aziendali e contribuendo al disegno delle strategie di sviluppo competitivo, assicura la risoluzione di problemi e le innovazioni nel perimetro di responsabilità e promuove la cultura della digitalizzazione attraverso attività di formazione

Titolo III – Orario di lavoro

Art. 1. – *Entrata ed uscita in azienda.*

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

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

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

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

Art. 2. – *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*

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

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, potrà essere utilizzato anche in modo collettivo, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, quanto accantonato in conto ore e le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

Art. 3. – *Sospensione ed interruzione del lavoro.*

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

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

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

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale

termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

Art. 4. – *Recuperi*.

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

Art. 5. – *Orario di lavoro*.

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

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto disciplinato nel paragrafo Orario plurisettimanale e per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni.

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

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

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

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il

lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

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

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

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

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

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

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto successivamente a titolo di Permessi annui retribuiti hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione lavorativa di

4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

Orario plurisettimanale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvise le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura onnicomprensiva del 20% e del 30%.

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

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

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

Sono fatti comunque salvi gli accordi aziendali in essere.

Permessi annui retribuiti.

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

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

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

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi

aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

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

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

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

Le specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;

b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

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

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

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

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13

anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

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

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rappresentanza sindacale

unitaria informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

Banca del Tempo

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

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

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

Lavoro agile – Dichiarazione delle parti.

Entro dicembre 2021, 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 la definizione di un quadro normativo a partire dall'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della privacy, degli strumenti di lavoro informatici, e del diritto alla formazione.

Art. 6. – *Reperibilità*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo – in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale – e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

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

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

a) oraria;

b) giornaliera;

c) settimanale.

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

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, a decorrere dal 1° giugno 2021, ai seguenti valori espressi in euro:

LIVELLO	*b)* COMPENSO GIORNALIERO			*c)* COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
D1-D2-C1	4,95	7,45	8,05	32,20	32,80	35,30
C2-C3	5,90	9,26	9,93	38,76	39,43	42,79
SUPERIORE AL C3	6,78	11,15	11,74	45,05	45,64	50,01

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7. – *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

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

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

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

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

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

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

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

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

Rappresentanza sindacale unitaria.

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

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

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 9 del presente Titolo.

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

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

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

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

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo e per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla retribuzione come sopra definita aumentata della percentuale minima contrattuale di cottimo come definita al punto 2 dell'articolo 2, Sezione quarta, Titolo IV.

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

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

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

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nella misura di 80 ore annue. Nelle aziende che adottano l'orario plurisettimanale di cui al precedente articolo 5, il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore per entrambi gli istituti non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti.

La Direzione terrà conto di esigenze personali entro il limite del 10% se disponibile la sostituzione tramite personale con adeguata professionalità.

Per le ore di straordinario in regime di «quote esenti» dall'accordo preventivo eccedenti le 40 ore annue, per i lavoratori turnisti e per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti, ovvero le 48 ore annue, per i lavoratori non turnisti che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti, sarà corrisposta una maggiorazione aggiuntiva pari all'8% per ciascuna ora lavorata che assorbe fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Banca ore.

È istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

– Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.
– I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "Conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.
– Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

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

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

DICHIARAZIONI COMUNI.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese;

2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal Contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Art. 8. – *Riposo settimanale*.

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

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno

svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

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

Art. 9. – *Festività*.

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

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

a) le festività del:
1) 25 aprile (anniversario della liberazione);
2) 1° maggio (festa del lavoro);
3) 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) Lunedì di Pasqua (mobile);
4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
8) Natale (25 dicembre);
9) S. Stefano (26 dicembre);

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

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

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

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di do-

menica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'articolo 7 del presente Titolo per tali prestazioni.

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

Qualora le festività di cui ai punti *b)* e *c)* ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 10. – *Ferie*.

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

Salvo quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1, i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

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

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

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi di cui all'articolo 9 del presente Titolo che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, fatto salvo quanto definito tra le parti in sede aziendale, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza (con arrotondamento all'unità superiore), e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2% (con arrotondamento all'unità superiore), valuteranno positivamente, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

Nel caso di valutazione negativa, l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU , sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'idonea soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate

necessità.

NORME TRANSITORIE

1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

NOTA A VERBALE

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

Art. 11. – *Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale*.

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidale prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, hanno condiviso le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

1) La Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le donne vittime di violenza di genere di cui all'articolo 12, Sezione quarta, Titolo VI, e per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di P.a.r. accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili.

2) L'attivazione dell'istituto potrà essere richiesta per il tramite della RSU o dei lavoratori e la Banca ore solidale sarà avviata previo consenso dei lavoratori beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sulla Privacy.

3) L'azienda informerà i lavoratori dell'attivazione della banca delle ore solidale e riceverà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi.

4) Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

5) Le quote di ferie aggiuntive e di P.a.r. ceduti e confluiti nella Banca ore solidale sono valorizzati sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore dei permessi al fine di identificare il numero di ore di permesso a cui egli avrà diritto.

6) Le ore sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario.

7) Nell'accordo o regolamento aziendale sono stabiliti:

- le situazioni per le quali si decide di avviare l'istituto;
- il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruite e/o i Par accantonati in Conto ore e la quantità minima di ore cedibili;
- l'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- l'eventuale proroga dell'istituto;
- la gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruite; in mancanza di regolamentazione aziendale gli eventuali residui della Banca ore solidale rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute.

Titolo IV – Retribuzione ed altri istituti economici

Art. 1. – *Forme di retribuzione*.

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione:

a) a cottimo individuale;

b) a cottimo collettivo;

c) con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

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

Art. 2. – *Regolamentazione del lavoro a cottimo*.

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta al lavoratore o ad una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro (come nel caso di linea a catena o di linee a flusso continuo) e sia richiesta al lavoratore una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, i lavoratori o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo, anche per le linee a catena ed a flusso continuo.

2) Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base:

Livello	dal 1° giugno 2021	dal 1° giugno 2022	dal 1° giugno 2023	dal 1° giugno 2024
D1	0,90%	0,89%	0,88%	0,87%
D2	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C1	0,96%	0,95%	0,94%	0,93%
C2	1,01%	1,00%	0,99%	0,98%
C3	1,00%	0,99%	0,98%	0,97%
B1	0,99%	0,98%	0,97%	0,96%

Tale condizione si presume adempiuta quando la generalità dei lavoranti a cottimo in un medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile di cottimo non inferiore alle suddette percentuali, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di lavoratori venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

3) Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo ai lavoratori dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.

4) Nel caso in cui un lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma 2° per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa di cui al punto 15), la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

5) L'azienda tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

L'azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali dei criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza.

Per le lavorazioni a catena (considerate tali le linee di produzione meccanizzate e non i servizi ausiliari automatizzati) le comunicazioni di cui sopra saranno egualmente fatte tenendo conto della diversa denominazione che detti criteri assumono.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e secondo la procedura di cui al punto 23) (vedi chiarimento in calce all'articolo).

6) In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al punto 5) potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Organizzazione sindacale che rappresenta l'azienda ed i Sindacati provinciali dei lavoratori.

Nel caso di modificazione rilevante di taluno dei criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore l'Organizzazione sindacale dei lavoratori qualificata a ricevere le comunicazioni relative ai criteri di cui al precedente punto 5) potrà chiedere l'esame congiunto di cui al 1° comma al fine di accertare se si sia in presenza dell'introduzione di un nuovo sistema.

Le comunicazioni e gli esami congiunti di cui ai due precedenti commi si intendono estesi alle lavorazioni a catena tenendo conto delle diverse denominazioni proprie di tali lavorazioni.

7) Resta in facoltà del Sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto e delle modificazioni di cui al punto 5), 3° comma, alle norme di cui al presente articolo.

8) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto – o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi – del lavoro da eseguire e della corrispondente ta-

riffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga o, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

10) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

11) Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive Organizzazioni.

12) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80 per cento di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà determinato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85 per cento.

13) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto ai successivi punti 14) e 15).

14) Le tariffe stabilite potranno essere variate allorché sia superato il periodo di assestamento solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più od in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

15) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro, come ad esempio variazioni nelle caratteristiche del materiale, difetti di lavorazione preesistenti, che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non fu potuto tenere conto nelle condizioni di emissione della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio

di cottimo la Rappresentanza sindacale unitaria potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.

17) Quando i lavoratori lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa.

Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore, fermo quanto previsto dal punto 9) circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.

18) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 4) del presente articolo.

19) Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90 per cento del presumibile guadagno.

20) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato il lavoratore avrà diritto a un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

21) Quando il lavoratore passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

22) I concottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e che pur essendo soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

L'azienda, tramite la propria Associazione sindacale, comunicherà ai Sindacati provinciali dei lavoratori i criteri generali di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei concottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica od organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

23) I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo ed in particolare quelli relativi:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di

cottimo;

b) alle tariffe in assestamento;

c) in caso di modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;

d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15);

e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

saranno presentati dai lavoratori alle persone incaricate dalla Direzione.

Nel caso in cui il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla Direzione tramite la Rappresentanza sindacale unitaria perché venga esperito il tentativo di conciliazione.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata entro i 15 giorni successivi in sede sindacale tra le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali.

24) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'articolo 4, punto A), Disciplina generale, Sezione seconda del CCNL 19 aprile 1973.

PROTOCOLLO DI CHIARIMENTO ALL'ARTICOLO 2, PUNTO 5).

Qualora l'azienda non adotti il cronometraggio od altri sistemi di misurazione dei tempi indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistemi di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi.

L'azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad esempio: moltiplicazione della paga oraria per il tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Art. 3. – *Mensilizzazione*.

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc..

Inoltre, per gli addetti lavoranti a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo.

NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti quale Elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20 gennaio 2008.

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

Art. 4. – *Corresponsione della retribuzione*.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.

Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 5. – *Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria*.

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

A decorrere dal 1° luglio 1999 nei minimi tabellari sono conglobati gli importi dell'ex indennità di contingenza secondo i valori riportati nella seguente tabella:

Categorie Precedenti	Livelli Attuali	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza (in euro)
1ª	Eliminata dal 1° giugno 2021	511,26
2ª	D1	514,03
3ª	D2	516,07
4ª	C2	517,83
5ª	C3	521,08
5ª Super	B1	523,45
6ª	B2	526,99
7ª	B3	530,91

A decorrere dal 1° gennaio 2013 nei minimi tabellari è conglobato l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 6. – *Aumenti periodici di anzianità*.

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

Categorie Precedenti	Livelli Attuali	Importi in vigore dal 1° gennaio 2001 (in euro)
1ª	Eliminata dal 1° giugno 2021	18,49
2ª	D1	21,59
3ª e 3ª Super	D2 e C1	25,05
4ª	C2	26,75
5ª	C3	29,64
5ª Super	B1	32,43
6ª	B2	36,41
7ª e 8ª Quadri	B3 e A1	40,96

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

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

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

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

A decorrere dal 1° febbraio 2008 in caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo.

NORME TRANSITORIE.

1) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte terza.

I lavoratori di cui alla Parte terza, già in forza alla data del 16 luglio 1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al precedente primo comma. Per quelli già maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

Categorie Precedenti	Livelli Attuali	Importi unitari dal 1° gennaio 2001 (in euro)
2ª	D1	0,61
3ª e 3ª Super	D2 e C1	0,75
4ª	C2	0,77
5ª	C3	0,88
5ª Super	B1	0,96
6ª	B2	1,07
7ª e 8ª Quadri	B3 e A1	1,17

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al:

– 31 dicembre 1990, per la 2a categoria;
– 28 febbraio 1989, per la 3a categoria;
– 29 febbraio 1988, per la 4a categoria;
– 31 gennaio 1987, per la 5a, livello superiore della 5a e 6a categoria;
– 31 dicembre 1984, per la 7a categoria,

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera *b)* saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

2) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte seconda.

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

Categorie Precedenti	Livelli Attuali	Importi unitari dal 1° gennaio 2001 (in euro)
4ª	C2	0,77
5ª	C3	0,88
5ª Super	B1	0,96

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di 1,55 euro (pari a 3.000 lire) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e rispettivamente fino al :

– 29 febbraio 1988, per la 4a categoria;
– 31 gennaio 1987, per la 5a categoria,

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera *b)* saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

3) Lavoratori in forza alla data del 16 luglio 1979 e già appartenenti alla Disciplina speciale, Parte prima.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 dagli appartenenti alla Parte prima rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Ai lavoratori di cui alla Parte prima del CCNL 16 luglio 1979, a decorrere dal 1° gennaio 1980 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 0,77 euro (pari a lire 1.500) per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al comma precedente.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori della categoria operaia, in forza alla data di stipulazione del Contratto 16 luglio 1979, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal CCNL 1° maggio 1976 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori in forza secondo le norme previste.

4) Per i lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 1990 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'articolo 9, Disciplina speciale, Parte terza, e dall'articolo 16, Disciplina speciale, Parte prima, del CCNL 14 dicembre 1990.

Art. 7. – *Tredicesima mensilità*.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 8. – *Mense aziendali e indennità di mensa.*

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 9. – *Indennità di alta montagna e di sottosuolo.*

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

Art. 10. – *Indennità per disagiata sede.*

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

Art. 11. – *Indennità maneggio denaro. Cauzione.*

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

Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 12. – *Premio di risultato.*

Nelle aziende di cui al punto 5) della Premessa al presente Contratto la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un

Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 6) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza sindacale aziendale informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente definiti dalle parti.

Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Dal 1° luglio 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del «premio di produzione» di cui all'articolo 9 del CCNL 14 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

NOTA A VERBALE

Il presente Contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rappresentanze sindacali unitarie e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO STIPULATO IN SEDE MINISTERIALE IL 4 FEBBRAIO 1997.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate ai risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 17, Disciplina generale, Sezione terza, (attuale articolo 7, Sezione quarta, Titolo VII) a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Le parti al fine di favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minore dimensione, in data 28 luglio 2010 hanno concordato apposite "Linee guida" e una specifica procedura per le aziende in cui non sia stata costituita la RSU riportate nell'Allegato n. 5 al presente Contratto.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti convengono che tra i criteri di attribuzione individuale del Premio di Risultato da definire in sede di contrattazione aziendale potrà essere preso a riferimento l'effettivo svolgimento delle prestazioni richieste connesse ai sistemi di flessibilità previsti dal CCNL o dagli accordi aziendali.

Art. 13. – *Elemento perequativo*.

A decorrere dal 2008, ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il Premio di risultato o altri

istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 260 euro, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 l'importo sopra riportato è elevato a 455 euro.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'Elemento Perequativo è elevato a 485 euro.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Art. 14. – *Reclami sulla retribuzione*.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 15. – *Previdenza Complementare*.

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A decorrere dal 1° giugno 2017, a favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari al 2% dei minimi contrattuali.

A decorrere dal 1° giugno 2017 i lavoratori iscritti hanno diritto alla contribuzione di cui al comma precedente versando una contribuzione almeno pari all'1,2% del minimo contrattuale, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 5 febbraio 2021 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dal 1° giugno 2022, è elevata al 2,2% dei minimi contrattuali.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione il trattamento di fine rapporto maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono optare all'atto dell'iscrizione a COMETA per una quota annua di trattamento di fine rapporto da destinare al Fondo pensione pari al 40%.

L'obbligo contributivo così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo COMETA di cui al primo comma.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Al fine di favorire l'adesione al Fondo, quale strumento di integrazione pensionistica del sistema previdenziale pubblico, le aziende, una volta all'anno, consegneranno ai lavoratori non iscritti una scheda informativa contenente indicazioni sui vantaggi derivanti dall'iscrizione a Cometa e, a tutti i lavoratori, eventuale materiale informativo.

La scheda informativa ed il materiale informativo di cui al comma precedente saranno predisposti dagli uffici del Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive del Fondo e disponibili sul sito www.Cometafondo.it.

Le parti promuoveranno anche iniziative congiunte al fine di informare e sensibilizzare i lavoratori sulla importanza della Previdenza complementare.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia disponibili anche sul sito www.Cometafondo.it.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente Contratto, confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici, sollecitano coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali.

In particolare, si impegnano mediante apposite iniziative a sollecitare le istituzioni deputate ad introdurre una minore tassazione dei rendimenti finanziari e a definire interventi normativi che, con precise garanzie a tutela del risparmio previdenziale e della sua rivalutazione, favoriscano gli investimenti nell'economia reale in modo da consentire migliori rendimenti finanziari per i lavoratori ed un sostegno alla crescita economica del nostro Paese.

Le parti si impegnano, altresì, a perseguire una politica che favorisca gli investimenti socialmente responsabili.

Art. 16. – *Assistenza Sanitaria Integrativa*.

A decorrere dal 1° ottobre 2017, e fermo restando quanto previsto ai commi 7 e 8, tutti i lavoratori in forza alla medesima data sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa mètaSalute costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, fatta salva la facoltà di esercitare rinuncia scritta.

I lavoratori assunti successivamente a tale data saranno iscritti al Fondo con la prima finestra utile così come definite nel Regolamento di mètaSalute.

Hanno diritto all'iscrizione al Fondo i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione; in tale ultimo caso l'iscrizione è automaticamente prolungata in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista a decorrere dal 1° ottobre 2017 una contribuzione pari a 156 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i periodi di congedo parentale, per i periodi di sospensione per i quali è corrisposta la retribuzione e/o indennità a carico dell'Istituto previdenziale, per i lavoratori sospesi che beneficiano dell'istituto della CIG in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimo di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'articolo 7, legge n. 604/1966, che beneficiano della NASPI.

L'iscrizione al fondo e la messa in copertura con la polizza sanitaria di mètaSalute è altresì prevista per i lavoratori distaccati all'estero qualora il lavoratore o i suoi familiari fiscalmente a carico non godano di una polizza sanitaria predisposta dall'azienda.

Potranno iscriversi, con copertura a loro totale carico, secondo le modalità e gli importi previsti dal Regolamento del Fondo, i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto.

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; sono compresi coloro che hanno maturato i suddetti criteri 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 di mètaSalute tenuto conto delle indicazioni fornite dalle Parti Istitutive.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1° ottobre 2017 a 156 euro annui (sud-

divisi in 12 quote mensili da 13 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, ai lavoratori non coperti o già aderenti a mètaSalute si applica quanto previsto dal primo comma; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 156 euro annui entro il 31 dicembre 2017.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 156 euro annui, includendo la copertura per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n. 76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali, costituiscono l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa fornite da eventuali diversi gestori.

Art. 17. – *Welfare*.

Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 200 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende

si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo mètaSalute, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare i 200 euro.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

DICHIARAZIONI A VERBALE DEL 29 SETTEMBRE 2017

Le Parti precisano che le date del 1° giugno di cui al primo comma della presente disciplina devono intendersi come il termine entro il quale l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare.

Le Parti precisano altresì che i valori indicati al primo comma della presente disciplina sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

STRUMENTI DI WELFARE – ESEMPLIFICAZIONI

OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI	
– Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. f del TUIR – Regime fiscale e contributivo: non soggetti – Soggetti beneficiari: dipendenti e i familiari anche se non fiscalmente a carico – Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro): • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati • Pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio (e non direttamente al lavoratore) • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)	
FINALITÀ	SERVIZI
EDUCAZIONE e ISTRUZIONE	– Corsi extraprofessionali – Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue) – Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	– Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, … – Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, … – Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, … – Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza – Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze – Attività culturali (mostre e musei) – Biblioteche – Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,…)
ASSISTENZA SOCIALE	– Assistenza domiciliare – Badanti – Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	– Checkup medici – Visite specialistiche – Cure odontoiatriche – Terapie e riabilitazione – Sportello ascolto psicologico
CULTO	– Pellegrinaggi (pacchetti completi)

SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI	
– Riferimento normativo: Art. 51 comma 2 lett. f-bis, f-ter del TUIR – Regime fiscale e contributivo: non soggetti – Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico – Modalità di erogazione: • Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati • È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto)	
Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	– Asili nido – Servizi di babysitting – Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore – Università e Master – Libri di testo scolastici e universitari
Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione	– Doposcuola o Pre-scuola – Buono pasto mensa scolastica – Scuolabus, gite didattiche – Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, …)
Ludoteche e centri estivi e invernali	– Spese per frequentazione di campus estivi e invernali – Spese per frequentazione di ludoteche
Borse di studio	– Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti – Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) – Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)	– Badanti – Assistenza domiciliare – Case di riposo (R.S.A.) – Case di cura

BENI E SERVIZI IN NATURA
– Riferimento normativo: Art. 51, comma 3 del TUIR – Regime fiscale e contributivo: non soggetti se il valore dei beni e dei servizi prestati sia di importo non superiore a 258,23 euro annui; ATTENZIONE: Se il valore dei benefits messi a disposizione del dipendente eccede nell'anno tale limite, l'intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione – Soggetti beneficiari: dipendenti – Modalità di erogazione: • Beni e servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati • Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica • Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale che, in questo caso, potrà essere utilizzato anche per una pluralità di beni e servizi
ESEMPLIFICAZIONI
– Buoni spesa per generi alimentari – Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico) – Buoni spesa per acquisti vari – Buoni carburante – Ricariche telefoniche

SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO per il raggiungimento del posto di lavoro
– Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. *d)* del TUIR – Regime fiscale e contributivo: non soggetti – Soggetti beneficiari: dipendenti – Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro): • Servizi erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di apposita convenzione o di accordo stipulato dallo stesso datore
ABBONAMENTI A TRASPORTO REGIONALE O INTERREGIONALE
– Riferimento normativo: Art. 51, comma 2 lett. d-bis del TUIR – Regime fiscale e contributivo: non soggetti – Servizi di abbonamento: per trasporto locale, regionale, interregionale – Soggetti beneficiari: dipendenti e familiari fiscalmente a carico – Modalità di erogazione (non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro): • Anticipo/Acquisto/Rimborso per il costo degli abbonamenti; • Sono ricompresi nella norma solo gli abbonamenti che non consentano un uso episodico del mezzo di trasporto pubblico: sono esclusi titoli di viaggio con durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera e carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto al trasporto (Es. carte turistiche con diritto all'uso dei mezzi ed entrate in musei)

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 inflativa consuntivata 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 il TEM, oltre che per la dinamica IPCA, è incrementato di una ulteriore componente in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera H).

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 TEM 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).

MINIMI TABELLARI PER LIVELLO

Livello	dal 1° giugno 2021	dal 1° giugno 2022	dal 1° giugno 2023	dal 1° giugno 2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

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 all'articolo 13 dell'Accordo del 24 aprile 2020, nella logica di favorire proposta e condivisione 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 chi-

mici 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 ridurne l'incidenza.

Sulla base di quanto concordato nelle Linee guida dell'8 ottobre 2018 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 dall'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 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 12 dicembre 2018 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 12 dicembre 2018.

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 for-

mazione 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.

Art. 2. – *Indumenti di lavoro*.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Titolo VI – Assenze, permessi e tutele

Art. 1. – *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo articolo 2 nel paragrafo "*Comunicazione e certificazione dell'assenza*".

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, secondo quanto previsto dal solo 3° comma del paragrafo "*Trattamento economico*" di cui al successivo articolo 2, nei limiti di durata corrispondente a quella di cui al 1° comma del paragrafo "*Conservazione del posto di lavoro*", operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente i limiti di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti *a)* e *b)* non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

NOTA A VERBALE.

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 2. – *Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro.*

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno d'assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere co-

municata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

Conservazione del posto di lavoro

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

a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;

c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

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

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

Il comporto prolungato è pari a:

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Malattie gravi e Covid-19

La malattia dovuta a Covid-19 e la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, nonché casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

I dati saranno gestiti in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa sulla tutela della Privacy.

Aspettativa

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

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

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

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita,

che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa , anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Trattamento economico

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

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

Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Indipendentemente da quanto previsto al quarto comma del presente paragrafo, nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;

– quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Sono escluse dall'applicazione del comma precedente le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital nonché le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

Sono altresì escluse le assenze dovute a morbo di Crohn o a diabete qualora questi abbiano dato luogo al riconoscimento di invalidità pari almeno al 46%, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a gravi malattie cardiocircolatorie, a sclerosi multipla nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all'azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, ecc.).

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al settimo comma dell'articolo 10, Sezione quarta, Titolo III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;

b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Norme finali

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione riguardante la conservazione del posto di lavoro.

Art. 3. – *Congedo matrimoniale*.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori

sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

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

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 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 sarà corrisposta, ad integrazione di quanto previsto dalla legge, l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge ovvero in sede aziendale.

Art. 5. – *Congedi parentali*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

pertanto il periodo di:

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

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

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

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

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

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

Art. 6. – *Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.*

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente Contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

NOTE A VERBALE.

1) La Federmeccanica e l'Assistal si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'articolo 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare

attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'articolo 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal Contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 7. – *Formazione Continua*.

Le Parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

Al fine di sviluppare le competenze digitali di base e di agevolare la costruzione dell'identità digitale, le Parti si impegnano ad avviare una attività progettuale partendo dal percorso di alfabetizzazione digitale, individuato nel Verbale di Intesa del 12 luglio 2018.

Le Parti concordano che la formazione debba rispondere alle esigenze di aziende 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 inizia-

tive 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 l'azienda, d'intesa con la RSU 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 del Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018, 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 di agevolare l'organizzazione della formazione, la pianificazione e la registrazione della stessa saranno predisposti Servizi per la Formazione da definirsi in un Protocollo di regolamentazione tra le Parti. La definizione di dettaglio degli stessi avverrà nell'ambito delle seguenti macro aree: creazione di una Piattaforma nazionale per l'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti con particolare attenzione alle peculiarità delle Pmi; pianificazione e registrazione della formazione mediante tecnologia *Block chain*; offerta di pillole formative; piani di rafforzamento delle competenze digitali; formazione su competenze trasversali *ad hoc* per apprendisti; supporto alla realizzazione di percorsi di alternanza scuola lavoro; definizione di nuovi criteri e modalità di condivisione dei piani formativi settoriali multi-regionali da presentare a Fondimpresa.

Le ore di formazione fruite tramite la Piattaforma nazionale di cui al comma precedente saranno rendicontabili sul conto formazione aziendale presso Fondimpresa.

I Servizi per la Formazione, nell'attuale vigenza contrattuale, saranno finanziati, con un contributo aziendale *una tantum* pari a 1,50 euro per dipendente da versare entro il 15 ottobre 2021 con modalità successivamente concordate tra le parti. Esso sarà gestito dalla Commissione Nazionale di cui all'art. 6.1 Sez. Prima, le operazioni saranno tutte rendicontate e rese pubbliche. Al fine del calcolo del

contributo verrà considerato il personale in forza al 31 dicembre 2020.

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

È previsto il trascinamento 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'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 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 RSU ed 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 CHIAVE	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
Competenze Trasversali	Area Soft skills	– Public Speaking – Leadership – Gestione del tempo – Team working e team building – Negoziazione 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 CHIAVE	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
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 – …

COMPETENZE CHIAVE	AREE TEMATICHE	ARGOMENTI
Competenze Gestionali	Area Qualità e Ambiente	– Direttiva macchine – Gestione del sistema della qualità (ISO 9001-2015; ISO 140001; ISO 450001; IAFT 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

Competenze Gestionali – Area Amministrazione

Controllo di gestione

Obiettivi: Fornire le competenze necessarie per comprendere le tecniche di controllo economico, apprendere la metodologia per implementare il controllo strategico e per valutare l'economicità degli investimenti.

Contenuti:
– Il legame tra pianificazione, strategia e controllo
– La relazione tra equilibrio economico finanziario ed obiettivi di medio e lungo termine
– Analisi dei risultati economici
– Il ROS e il ROI
– Il piano dei conti
– I centri di responsabilità
– La riclassificazione del conto economico e dello stato patrimoniale
– I costi standard correnti e di base
– I costi tecnici e parametrici
– Analisi dei costi fissi e variabili
– L'analisi break even point e make or buy
– I costi per commessa
– Controllo economico per attività (Activity Based Costing)
– Gli indicatori di performance dell'azienda
– Le prospettive del controllo strategico nella metodologia.
– La costruzione del tableau de bord per la gestione della produzione
– Il collegamento tra tableau de bord e sistemi informativi aziendali
– La struttura della reportistica
– Esercitazioni

Competenze Gestionali – Area Marketing e Vendite

Customer care e assistenza 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 am-

biente 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, st rutture e mezzi per la progettazione fisica delle aree di magazzino.

Contenuti:

– Il sistema magazzino nell'ambito del sistema logistico aziendale
– Tipologia di materiali e scelte logistiche
– Classificazione e identificazione dei materiali
– Le logiche di gestione delle scorte

- Le tecniche di gestione
- La contabilità di magazzino
- Il controllo fisico: inventario tradizionale ed "a rotazione"
- Studio e progettazione delle aree di immagazzinamento
- Layout e strutture fisiche tradizionali ed automatiche
- Flussi fisici e scelta dei mezzi di movimentazione
- Il software di magazzino.

Art. 8. – *Diritto allo studio*.

A far data dal 1° gennaio 2017 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data ovvero nell'unità produttiva secondo la prassi già in atto, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

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

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

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013 (riportato in calce al presente articolo), hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

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

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore retribuite, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso

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

al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

A richiesta dell'azienda il lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui al presente articolo.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo articolo 9, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

QUADRO EUROPEO DELLE QUALIFICHE PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE (QEQ)[4]

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

4) Di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013.

Livello QEQ	Tipologia di qualificazione	Autorità competente	Percorso corrispondente
6	Laurea	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di primo livello	MIUR	Percorso triennale (180 crediti – CFU)
7	Laurea magistrale	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di secondo livello	MIUR	Percorso biennale (120 crediti – CFU)
	Master universitario di primo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)
8	Dottorato di ricerca	MIUR	Percorso triennale (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di formazione alla ricerca	MIUR	Percorso triennale
	Diploma di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Master universitario di secondo livello	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU) (Percorsi formativi in apprendistato di alta formazione e ricerca)
	Diploma accademico di specializzazione	MIUR	Percorso minimo biennale (120 crediti – CFU)
	Diploma di perfezionamento o master	MIUR	Percorso minimo annuale (min. 60 crediti – CFU)

Art. 9. – *Congedi per la formazione*.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative ed in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 10. – *Permessi per eventi e cause particolari ed ex articolo 33, legge n. 104/1992*.

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Fermo restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione dell'attività aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza.

Art. 11. – *Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.*

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'articolo 4, secondo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'articolo 433 Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'articolo 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale unitaria su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 10, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 12. – *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 a parità di condizioni economiche e normative.

Art. 13. – *Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.*

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il

relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'articolo 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive – non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 14. – *Assenze e permessi*.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al terzo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 15. – *Anzianità dei lavoratori*.

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

NOTE A VERBALE.

1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui ai precedenti articoli 5, 9, 11, 12 e 13 del presente Titolo, è regolata dalle norme di legge e di Contratto.

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

Titolo VII – Rapporti in azienda

Art. 1. – *Rapporti in azienda*.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità ai sensi della lett. c), punto 7.1. ed al punto 7.5 dell'articolo 7, Sezione prima.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà ef-

fettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge. Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'articolo 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 8, 9, 10 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

Art. 2. – *Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.*

Le parti stipulanti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 3. – *Divieti.*

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo articolo 4.

Art. 4. – *Vendita di libri e riviste.*

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 5. – *Visite di inventario e di controllo*.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6. – *Norme speciali*.

Oltre che al presente Contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 7. – *Reclami e controversie*.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente Contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Federmeccanica o all'Assistal – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla Federmeccanica o – per i suoi associati – dall'Assistal.

Art. 8. – *Provvedimenti disciplinari*.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

a) richiamo verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'articolo 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica con il compito di verificare la normativa contrattuale in materia anche alla luce delle novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 al fine di proporre eventuali modifiche alla Parti stipulanti.

Art. 9. – *Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.*

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il

materiale in lavorazione;

f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;

g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;

l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 10. – *Licenziamenti per mancanze*.

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e)* della seguente lettera B);

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

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

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'articolo

9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 8.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell'azienda;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;

d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11. – *Sospensione cautelare non disciplinare*.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'articolo 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Titolo VIII – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 1. - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni*.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	Livelli B2, B3 e A1	Livelli C2, C3 e B1	Livelli D1, D2 e C1
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni
Oltre 5 fino a 10	3 mesi	2 mesi	20 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	Livelli B2, B3 e A1	Livelli C2, C3 e B1	Livelli D1, D2 e C1
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità
Oltre 5 fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

In attuazione dell'articolo 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, oltre a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 3 agosto 2012, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 2. – *Consegna dei documenti alla cessazionedel rapporto di lavoro*.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 3. – *Certificato di lavoro*.

Ai sensi dell'articolo 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 4. – *Indennità in caso di morte*.

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

Art. 5. – *Trattamento di fine rapporto*.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie at-

tualmente in corso.

NORME TRANSITORIE

1) Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

2) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'articolo 26, Disciplina speciale, Parte prima, del CCNL 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'articolo 26, Disciplina speciale, Parte prima, del CCNL 18 gennaio 1987 nonché – per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989 – le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce allo stesso articolo 26.

3) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte seconda per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'articolo 6, Disciplina speciale, Parte seconda del CCNL 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'articolo 6, Disciplina speciale, Parte seconda del CCNL 18 gennaio 1987.

4) Per i lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte terza, per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'articolo 20, Disciplina speciale, Parte terza del CCNL 16 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'articolo 20, Disciplina speciale, Parte terza, del CCNL 18 gennaio 1987.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Addì 31 ottobre 1973, in Roma

Tra la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana; l'Assistal;

e

la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce la Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte seconda della Disciplina speciale del CCNL 19 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562 sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte prima della Disciplina speciale del suddetto Contratto:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del CCNL 19 aprile 1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del CCNL 19 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a)* e *b)* di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla 1a categoria:

– il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldo, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati alla lavorazione, ecc.;

appartengono alla 2a categoria:

– il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo-fattorino, ecc..

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1° novembre 1973 per le aziende superiori a 200 dipendenti e dal 1° gennaio 1974 per le aziende fino a 200 dipendenti.

NORME TRANSITORIE.

– La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella Parte seconda - regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale - del CCNL 8 gennaio 1970.

– I lavoratori che, alla data del 31 ottobre 1973, per le aziende superiori a 200 dipendenti e del 31 dicembre 1973 per le aziende fino a 200 dipendenti, risultino classificati come CS2, in base al CCNL 8 gennaio 1970 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5a categoria professionale, di cui al rinnovato CCNL per le aziende metalmeccaniche private, purché gli stessi provengano dalle categorie operaie 1a e 1a superiore del predetto CCNL 8 gennaio 1970.

ALLEGATO 2

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 29 marzo e fino al 15 maggio 2021, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di giugno 2021.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga del mese di aprile 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 maggio 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 – contratti aziende private presso la BNL, Roma, IBAN IT 68G010 05032 000 000 000 45109.

ALLEGATO 3

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dal T.U. del 10 gennaio 2014, Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, concordano quanto segue.

1. *Durata*

Le Rappresentanze sindacali unitarie durano in carica 3 anni dalla data di elezione al termine dei quali decadono automaticamente.

2. *Composizione*

La R.s.u. è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva ed è composta da impiegati-quadri e da operai eletti, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Il numero degli aventi diritto diviso il numero totale dei seggi previsti nell'unità produttiva, definisce il numero minimo di lavoratori, siano essi impiegati/quadri e operai, per attivare su richiesta anche di una sola organizzazione sindacale il doppio collegio.

In tal caso, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati/quadri viene effettuata in proporzione al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti, con arrotondamento all'unità superiore se pari o superiore allo 0,5. Il rappresentante di un collegio non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. *Numero dei componenti*

Fatte salve le condizioni di miglior favore presenti in azienda, Il numero dei componenti le R.s.u. sarà pari almeno a:

a) 3 componenti per la R.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. *b)*.

Il numero dei componenti viene definito sulla base del numero dei lavoratori in forza il primo giorno del mese precedente l'avvio della procedura.

4. *Diritti sindacali*

Con riferimento a quanto previsto al punto 4, Parte seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL mantengono i diritti di

cui all'articolo 5, Sezione seconda, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dagli articolo 23 e 30, legge 300/70; in particolare:

a) le ore di permesso retribuito nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente;

b) la titolarità definita in termini più ampi dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

5. *Modalità di utilizzo dei permessi sindacali*

Per quanto riguarda i diritti aggiuntivi di cui al precedente punto 4, lettera *a)*, una quota pari al 70% è trasferita dalle suddette organizzazioni sindacali titolari alla R.s.u..

Il monte ore complessivo riservato alla RSU, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste.

L'utilizzo di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la R.s.u., dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso.

Le organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla R.s.u. per la gestione del monte ore rispettivamente spettante.

Il monte ore riservato alle organizzazioni sindacali, potrà essere utilizzato per attività di carattere organizzativo e associativo, ivi comprese quelle di servizio agli iscritti e ai lavoratori, anche da lavoratori non eletti nelle R.s.u., ma espressamente indicati dalla rispettiva organizzazione. Il responsabile della gestione di tale monte ore dovrà, ove possibile, essere lo stesso di cui al comma precedente

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste a favore dei componenti la R.s.u..

6. Sostituzioni, revoca e decadenza

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti, all'interno del collegio nel periodo di durata in carica della RSU, purché le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della R.s.u.. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della R.s.u..

Le sostituzioni avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni.

Il cambiamento di appartenenza sindacale o la cessazione dall'iscrizione da parte di un componente della R.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di richiesta di revoca presentata da un numero di lavoratori, aventi diritto al voto,

superiore al 50% attraverso raccolta di firme certificate.

7. *Comunicazione dei componenti la R.s.u.*

Una volta definiti gli eventuali ricorsi, le organizzazioni sindacali territoriali comunicano per iscritto all'azienda per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza l'elenco dei propri componenti la R.s.u., sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni; con le stesse modalità sono comunicati i nominativi degli eventuali sostituti.

8. *Modalità per indire elezioni*

A partire dal 30° mese dalla permanenza in carica della R.s.u. e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, Sezione seconda, del T.U. 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni entro la naturale scadenza.

Tale iniziativa si concretizza in una comunicazione scritta relativa a tale intendimento da inviare alle altre organizzazioni sindacali presenti, da affiggere in bacheca sindacale e da inviare alla Direzione aziendale.

Il termine per la presentazione delle liste alla Commissione Elettorale è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alle ore 14 del quindicesimo giorno escluso quello dell'affissione.

9. *Commissione elettorale.*

La Commissione elettorale viene inizialmente composta da 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e da 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL, purché presentino proprie liste di candidati, e si intenderà definitivamente costituita e funzionante, ai fini delle sue deliberazioni, non appena trascorso il termine utile per la presentazione delle liste.

Essa si integrerà, all'atto della presentazione di liste da parte di altre organizzazioni sindacali aventi i requisiti previsti dal T.U. 10 gennaio 2014, con non più di 1 rappresentante fino a 300 dipendenti e 2 rappresentanti oltre i 300 dipendenti, per ciascuna lista.

I componenti della Commissione elettorale non devono in ogni caso essere candidati.

La Commissione elettorale avrà cura di fissare, d'intesa con la Direzione aziendale, ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni sovraintendendo alle operazioni relative assicurando l'applicazione delle norme previste.

Le operazioni di voto dovranno svolgersi in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'articolo 20, legge 300/70.

La Commissione elettorale assume le decisioni sui compiti di propria competenza con una maggioranza pari almeno al 50 % +1 dei suoi componenti.

10. *Presentazione liste elettorali*

Al fine di favorire un ordinato e corretto svolgimento delle procedure elettorali, nel caso di presentazione di liste elettorali da parte di associazioni sindacali di cui al punto 4, lettera *b)*, Parte seconda, Sezione terza del T.U. 10 gennaio 2014, la raccolta delle firme potrà essere effettuata non prima dei 4 mesi antecedenti la scadenza della R.s.u. come certificato sull'apposito modulo (allegato) da utilizzare per la raccolta delle firme messo a disposizione dalla R.s.u..

11. *Elettori ed eleggibili*

Sono elettori tutti i dipendenti non in prova in forza nell'azienda all'atto delle elezioni. Questi sono tenuti ad esercitare il diritto di voto presso il seggio della loro area elettorale. Sono eleggibili quei lavoratori candidati dalle organizzazioni sindacali che hanno titolo a presentare liste elettorali.

In caso di ripartizione del totale dei seggi in più collegi elettorali, ciascun lavoratore può essere candidato solo nella lista relativa al collegio di appartenenza.

12. *Numero dei candidati*

Il numero dei candidati per ciascuna lista di operai, impiegati e quadri non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.s.u. del collegio con arrotondamento all'unità superiore

13. *Commissione elettorale, scrutatori e componenti del seggio elettorale*

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele previste per i componenti la R.s.u..

14. *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata, in forma scritta, alla Commissione elettorale non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

15. *Compiti della Commissione elettorale*.

La Commissione elettorale immediatamente dopo la sua completa integrazione decide in merito ad eventuali contestazioni relative alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dalle norme di riferimento.

La Commissione elettorale entro i 5 giorni successivi alla scadenza del termine per la presentazione delle liste prenderà contatti con la Direzione aziendale ai fini dello svolgimento della procedura elettorale.

Ove, nonostante il divieto di cui al punto 4, Sezione terza del T.U. 10 gennaio 2014, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del comma successivo, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste, pena la cancellazione da entrambe.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nelle apposite bacheche messe a disposizione dall'azienda, almeno 8 giorni prima della data fissata per l'inizio delle elezioni.

Eventuali modifiche delle liste conseguenti ad opzioni di cui al 2° comma, nonché a contestazioni o reclami definiti dalla Commissione elettorale, sono ammesse entro i primi tre giorni dall'affissione senza che ciò dia luogo a proroghe nel periodo di affissione; delle rettifiche sarà data notizia nella bacheca e dei reclami sarà comunque fatta menzione nel verbale di scrutinio.

16. *Adempimenti aziendali*

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale un elenco aggiornato degli elettori divisi per operai ed impiegati e, se definiti, per collegi elettorali.

17. *Sistema elettorale*

Nelle elezioni delle R.s.u. si applica il sistema previsto dalle norme di cui al successivo articolo 28.

Le elezioni avvengono sulla base delle liste presentate a norma degli articoli precedenti.

Ciascun lavoratore voterà sulla scheda relativa al proprio collegio elettorale.

18. *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera.

19. *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, rispettivamente per ciascun collegio elettorale, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore

all'atto della votazione dal Presidente del seggio o da un membro della Commissione elettorale .

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

20. *Preferenze*

L'elettore può manifestare un'unica preferenza solo tra i candidati della lista da lui votata.

Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito

L'indicazione di una preferenza data ad una lista vale quale voto di lista anche se non sia stato espresso il voto di lista.

Nel caso di espressione di più di una preferenza nella stessa lista, vale unicamente come voto di lista, e sono annullate le preferenze ai candidati.

Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

21. Modalità della votazione

Il luogo, i giorni e l'orario della votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio di voto.

La durata massima dello svolgimento delle operazioni di voto è di 72 ore consecutive.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Luogo, giorni ed orario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nelle bacheche, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

22. *Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 14 del presente regolamento e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale all'interno della stessa.

23. *Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso, e dovrà essere organizzato in modo da garantire la segretezza del voto.

24. *Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. in mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio.

Di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

25. *Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore la firma accanto al suo nominativo, nell'elenco di cui al precedente articolo 16.

26. *Validità delle elezioni*

Le elezioni saranno valide qualora si verifichi una partecipazione al voto di almeno il 50% + 1 dei lavoratori aventi diritto.

Proclamata la validità delle elezioni si potrà procedere alle operazioni di scrutinio. Qualora il quorum di validità non venga raggiunto, le elezioni verranno riconvocate entro i 15 giorni successivi e le operazioni di scrutinio avranno luogo indipendentemente dal quorum di partecipazione.

27. *Operazioni di scrutinio*

Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio verrà redatto il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, e verrà consegnato - unicamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.s.u., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

28. *Ripartizione dei seggi*

La composizione della R.s.u., secondo quanto previsto dal T.U. 10 gennaio 2014, è determinata in proporzione dei voti ottenuti.

Ciascuna lista avrà diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero dei voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale

si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero dei posti disponibili per ciascun collegio.

I posti rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste che abbiano riportato maggiori resti, anche se non avessero raggiunto il quoziente. A parità di resti tra liste diverse, il posto va attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto. Ove, sempre a parità di resti, tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorrerà al sorteggio.

A parità di preferenze fra due o più candidati della medesima lista, il posto va attribuito secondo la successione dei nominativi nelle liste.

29. *Verbali e reclami*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio e dei criteri sopra richiamati, procede alla assegnazione dei posti.

La Commissione elettorale redige il verbale, sottoscritto dai componenti, sulle operazioni elettorali e dà immediata notizia delle sue conclusioni mediante affissione.

Ove siano stati presentati reclami entro i primi 5 giorni, la Commissione elettorale deve procedere al loro esame di norma entro 24 ore inserendo nel verbale suddetto le conclusioni alle quali è pervenuto.

Esperite tali procedure la Commissione elettorale proclama gli eletti.

Copia del verbale della Commissione elettorale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

La Commissione elettorale trasmette copia alla Direzione aziendale e alla DTL. Spetta alle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste, sulla base dei risultati conseguiti nelle elezioni, comunicare all'azienda, per il tramite dell'associazione territoriale d'appartenenza l'elenco dei propri componenti la R.s.u..

30. *Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM*

Contro le decisioni della Commissione elettorale riguardanti le liste di Fim, Fiom e Uilm, è ammesso, in prima istanza, ricorso che deve essere inoltrato entro 5 giorni al Comitato Nazionale di Garanzia FIM-FIOM-UILM, che si riunirà tempestivamente e ne verbalizzerà l'esito. Le decisioni saranno assunte all'unanimità e verranno notificate agli interessati; tali decisioni sono vincolanti per le strutture territoriali, e assolvono sia il ricorso al Comitato provinciale dei garanti che quello in sede legale. Nel caso in cui il Comitato non assuma una decisione all'unanimità, l'esito verrà verbalizzato ed entro 5 giorni potrà essere fatto ricorso al Comitato provinciale dei Garanti.

Le decisioni assunte precedentemente verranno utilizzate per sciogliere i successivi dubbi interpretativi.

Le organizzazioni sindacali che partecipano ai rinnovi assumono le decisioni interpretative precedentemente date dal Comitato nazionale di Garanzia.

Le segreterie nazionali sono garanti dell'accordo e del rispetto integrale del presente regolamento nei confronti delle proprie strutture.

Il Comitato Nazionale di Garanzia sarà composto da un componente per ciascuna delle organizzazioni Fim Fiom Uilm firmatarie del presente regolamento.

31. *Comitato provinciale dei garanti*

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato provinciale dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Roma, 5 luglio 2017

ALLEGATO

MODULO PER LA RACCOLTA DELLE FIRME CERTIFICATE PER LA PRESENTAZIONE DELLE LISTE PER LA ELEZIONE DELLA RSU.

L'Organizzazione sindacale…… in data …… inizia la raccolta delle firme per la presentazione della propria lista alle elezioni della R.s.u. di cui al punto 4, lettera b, sezione terza del T.U. 10 gennaio 2014.

N°	Nome e cognome	Documento di identità	firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Firma R.s.u. in carica Foglio n° _____

ALLEGATO 4

ACCORDO PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Art. 1 *Costituzione*

In tutte le unità produttive è eletto il/i rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 2 *Durata*

Gli RLS durano in carica 3 anni, in caso di decadenza della RSU i rappresentanti per la sicurezza esercitano le proprie funzioni fino a nuova elezione.

Art. 3 *Compiti*

I compiti sono quelli definiti dall'articolo 50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni, e dal CCNL

Art. 4 *Numero dei componenti*.

Nelle unità produttive fino a 15 dipendenti:

– 1 RLS eletto dai lavoratori al loro interno.

Nelle unità produttive oltre i 15 dipendenti gli RLS da eleggere sono almeno:

– 1 RLS da 16 a 200 addetti;
– 3 RLS da 201 a 1000 addetti;
– 6 RLS oltre 1000 addetti.

Nelle unità produttive da 201 a 300 addetti, qualora la RSU sia pari a 3 componenti, i rappresentanti per la sicurezza sono individuati con le modalità di seguito indicate: nel numero di almeno due RLS tra i componenti la RSU, cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, non RSU, eletto con le medesime modalità.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quelli previsti dal T.U. del 14 gennaio 2014 gli RLS saranno individuati tra i componenti la Rs.u..

Art. 5 *Monte ore*

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo50 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e successive modificazioni i permessi per ogni RLS sono almeno pari a:

fino a 5 dipendenti	12 ore
da 6 a 15 dipendenti	30 ore
da 16 a 49 dipendenti	40 ore
da 50 a 100 dipendenti	50 ore
da 101 a 300 dipendenti	70 ore
da 301 a 1000 dipendenti	72 ore
oltre 1000 dipendenti	76 ore

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti *b) c) d) g) i)* ed *l)* dell'articolo 50 citato non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 6 *Candidati*

Il numero massimo dei candidati è la somma dei candidati per ciascuna lista nei vari collegi per la elezione della Rs.u..

Art. 7 *Elezioni*

Le elezioni per la RSU e RLS si devono svolgere nello stesso percorso di procedura elettorale nel rispetto di due condizioni fondamentali:

a) per la RSU possono essere previsti più collegi elettorali, per gli RLS il collegio è unico predisponendo un'apposita scheda;

b) per essere eletti RLS è necessario essere eletti RSU, salvo i casi in cui il RLS è in aggiunta nelle aziende da 201 a 300 addetti in cui si eleggono 3 RSU, e in quelle dove non c'è nessuna forma di rappresentanza.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento), il rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16.

Art. 8 *Operazioni di scrutinio*

Per lo scrutinio dei voti si dovrà procedere effettuando prima quello relativo al voto RSU con determinazione degli eletti per ogni lista e poi lo scrutinio del voto RLS.

Nel caso di presentazione di lista unica da parte delle Organizzazioni sindacali partecipanti alla elezione della RSU, gli RLS saranno proclamati sulla base dei voti di preferenza ottenuti. Diversamente, si proclameranno eletti RLS, con l'applicazione della proporzionale sui voti di lista RLS, i candidati per ogni lista sulla base delle preferenze ottenute, ovvero in carenza o parità di preferenze seguendo l'ordine di elenco dei nominativi a condizione che questi risultino già eletti nella RSU, salvo quanto previsto dal precedente articolo 7 lettera *b)*.

Art. 9 *Sostituzioni*

Nei casi di decadenza da singolo RSU, viene meno la carica RLS. La sostituzione dovrà avvenire all'interno della stessa lista individuando tra gli RSU in carica quelli che hanno partecipato come candidati alle votazioni RLS seguendo l'ordine di preferenze.

Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento valgono le norme per l'elezione delle RSU.

Il presente Accordo decorre dal 1° settembre 2017.

Roma, 5 luglio 2017

ALLEGATO 5

LINEE GUIDA PER LA DIFFUSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni
- una procedura per l'implementazione di quanto definito con il presente accordo nelle aziende in cui non sia stata costituita la Rappresentanza sindacale unitaria.

Le presenti Linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato.

Le Linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di Risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

A tal fine, oltre alla già richiamata procedura utile per la definizione della proposta di accordo, le Linee guida forniscono uno schema condiviso di Accordo tipo e, coerentemente con quanto previsto all'articolo 12 del titolo IV della sez. quarta del vigente CCNL, indicatori di performance definiti in ragione di diverse tipologie aziendali.

Sia lo schema di accordo che gli indicatori di performance possono essere adottati e/o riadattati, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

SCHEMA DI ACCORDO TIPO

In data ..... tra l'azienda..... con l'assistenza dell'Associazione territoriale di ..... e le Organizzazioni Sindacali .....del territorio di ..... è stipulato il seguente accordo.

Per il triennio di competenza ..... viene istituito un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati ed a distribuire agli stessi

quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Il premio è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.

La quantificazione del premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati, di norma entro il mese di maggio, dalla Direzione aziendale ai dipendenti e presentati, per il tramite dell'Associazione Territoriale, alle Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

L'erogazione del premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno.

Il Premio competerà a tutti i lavoratori in forza alla data di erogazione.

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione in corso d'anno. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante il premio sarà calcolato a partire dall'inizio del terzo periodo di cui all'articolo 8 del vigente Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il Premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

A coloro che cesseranno il rapporto per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31 dicembre dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto.

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre, le parti, ai sensi del 2° comma, dell'articolo 2120 del codice civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il premio, determinato secondo quanto appresso definito, sarà erogato a condizione di un risultato di bilancio di valore positivo misurato da.....

Valori e parametri del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto1]

Criteri di attribuzione individuale del PdR [Indicazioni per la definizione del PdR, punto2]

Le parti si danno atto che il Premio sopra definito ha caratteristiche tali che

permettono l'applicazione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle leggi in vigore.

Con il presente accordo le parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello.

INDICAZIONI PER LA DEFINIZIONE DEL PDR

1. *Tipologie aziendali ed indicatori utilizzabili*

Al fine della predisposizione del premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

Ciò, ovviamente, non preclude la possibilità da parte delle singole imprese di costruire un premio di risultato con parametri anche diversi da quelli indicati e più rispondenti agli obiettivi che l'impresa si prefigge di raggiungere.

Alcuni indicatori, soprattutto quelli desumibili dai bilanci aziendali possono essere utilizzati da tutte le imprese altri, invece, sono indicativamente connessi alle specifiche tipologie aziendali.

Indicatori comuni a tutte le imprese

- mol/valore aggiunto
- valore aggiunto/dipendenti

Entrambi gli indicatori sono desumibili dal conto economico. Il primo è un indicatore di redditività e pone a confronto il margine operativo lordo con la quantità di ricchezza prodotta in un arco temporale definito (valore aggiunto); il suo utilizzo è indicato soprattutto come valore assoluto e, in tal caso, va parametrato rispetto a un "valore obiettivo".

Il secondo è un indicatore di produttività e consente di approssimare in modo semplice l'effettiva evoluzione della produzione di reddito mediamente prodotto da ogni dipendente poiché, rispetto al fatturato e al valore della produzione, il V.A. risente in misura minore dell'andamento dei prezzi delle materie prime e dei componenti.

Può essere utilizzato come valore assoluto oppure, ed in misura più efficace, si può fare riferimento al tasso di variazione di un anno rispetto al precedente.

B) *Indicatori orientativi per alcune tipologie aziendali*

B.1. *Lavorazione su commessa*

Per tale tipologia assumono particolare rilevanza il rispetto dei tempi di consegna ed i target di qualità prefissati e per tale motivo possono essere utilmente utilizzati i seguenti indicatori:

– rispetto dei tempi di commessa
– tempi di sviluppo del nuovo prodotto
– valore della produzione non conforme/valore della produzione

B.2. *Produzione in serie*

Per tali tipologie di aziende assumono rilevanza il grado di utilizzazione degli impianti, la produttività del lavoro e la qualità del prodotto. Gli indicatori che possono essere presi in considerazione sono:
– ore produzione/ore disponibili impianti
– volume della produzione/dipendenti
– volume scarti/volume produzione totale

B.3. *Attività di installazione, manutenzione e servizi*

Per questa tipologia assumono rilevanza la conformità della fornitura/prestazione alle richieste del cliente, la qualità e l'efficienza della attività di manutenzione, il rispetto dei tempi di ultimazione e consegna degli impianti. I principali indicatori da utilizzare, oltre a quelli desumibili dal bilancio, sono:
– soddisfazione del cliente – numero reclami
– riduzione interventi di riparazione e assistenza
– ottenimento certificazioni di qualità ed ambientali
– rispetto dei tempi di consegna impianti

2. *Criteri di attribuzione individuale del PdR*

Il PdR sarà corrisposto individualmente in funzione della partecipazione di ciascuno alla sua realizzazione misurata in termini di presenza al lavoro.

Il Pdr potrà essere riparametrato in base ai livelli di inquadramento.

Procedura per la definizione dell'accordo nelle aziende prive di RSU

Per le aziende prive di RSU la definizione dell'accordo di secondo livello che stabilisce l'introduzione del Pdr seguirà la seguente procedura:
– l'azienda invierà la proposta di Premio di risultato all'Associazione territoriale cui risulti iscritta o conferisca mandato;
– l'Associazione industriale si attiverà con le Organizzazioni sindacali territoriali per l'illustrazione della proposta di premio, il confronto sulla stessa e la stipula dell'accordo istitutivo del Premio di Risultato;
– le parti in sede territoriale, laddove ne ricorrano le condizioni, potranno costituire apposite Commissioni, che si riuniranno con cadenza periodica, per lo svolgimento delle attività di cui al punto precedente;
– in ciascun anno di vigenza dell'accordo e nei tempi stabiliti, l'azienda comunicherà i risultati del Premio ai propri dipendenti e presenterà, in forma scritta o in apposito incontro se richiesto, alle OO. SS. territoriali per il tramite dell'Associazione territoriale la quantificazione del Premio di Risultato sulla base dei risultati conseguiti.

ALLEGATO 6

OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE SULL'INDUSTRIA METALMECCANICA E DELLA INSTALLAZIONE D'IMPIANTI – SESSIONE COVID-19

Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, coerentemente con quanto previsto dal Protocollo 24 aprile 2020 in merito alle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 da adottare in azienda a tutela delle persone, condividono l'opportunità di formulare le seguenti raccomandazioni per garantire l'esercizio in sicurezza dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

A tal fine, il Comitato aziendale di cui al punto 13 del Protocollo 24 aprile 2020 può costituire la sede privilegiata per verificare i criteri e le modalità di esercizio applicabili, in relazione alle specificità della organizzazione aziendale.

LINEE GUIDA PER LO SVOLGIMENTO DELLE AGIBILITÀ SINDACALI DURANTE L'EMERGENZA SANITARIA DETERMINATA DAL COVID-19

Materiali ed informazioni

La diffusione di materiale sindacale è effettuata privilegiando l'affissione nelle bacheche e in modalità digitale, in particolare, in caso di ricorso allo smart working.

In relazione alle dimensioni aziendali e specificità operative verrà valutata l'implementazione delle bacheche nei reparti, nei luoghi ristoro e/o negli altri spazi di passaggio e/o di sosta aventi dimensioni sufficienti a consentire il mantenimento delle distanze di sicurezza.

Incontri e Riunioni

Individuazione di locali comuni e per riunioni idonei a consentire, in relazione alla rispettiva capienza massima, il rispetto del distanziamento minimo previsto e con dotazione di soluzioni idroalcoliche a disposizione di chi vi accede.

Gli operatori/organizzatori e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza e, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine e il rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata ed uscita.

Per consentire la partecipazione totale o parziale, possono essere individuate altre modalità anche da remoto secondo le pratiche sperimentate in azienda.

Assemblee

Le assemblee sindacali si svolgeranno con la compresenza di un numero massimo predefinito di lavoratori in base alla capacità massima dei locali destinati

ad ospitare l'assemblea stessa. L'azienda metterà a disposizione i locali individuati come idonei sulla base delle misure di sicurezza correlate all'emergenza sanitaria, con aerazione e dotazione di soluzioni idroalcoliche.

In caso di oggettiva indisponibilità di locali idonei l'assemblea potrà svolgersi secondo altre modalità individuate in azienda fermo restando il rispetto delle misure di sicurezza adottate.

Le modalità di articolazione delle assemblee (per linee, turni, ecc.) e di intervallo tra un'assemblea e l'altra nella stessa giornata sono individuate in coerenza con le esigenze di sicurezza e con la funzionalità produttiva.

Le date di svolgimento dell'assemblea dovranno essere comunicate nel rispetto del preavviso previsto dalle norme contrattuali e comunque con anticipo tale da consentire l'igienizzazione dei locali e dei dispositivi di amplificazione acustica.

I promotori dell'assemblea e i partecipanti assicurano l'osservanza delle regole di sicurezza ed, in particolare, il corretto utilizzo delle mascherine e il rispetto delle distanze minime e dei percorsi di entrata ed uscita.

Operatori sindacali esterni

L'accesso degli operatori sindacali esterni per svolgere attività sindacale nonché di servizio ai lavoratori, nei casi previsti dalle disposizioni di legge e di contratto, avverrà nel rispetto delle regole di sicurezza adottate correlate all'emergenza sanitaria.

Lavoro in "smart working"

I lavoratori in "smart working" partecipano, se possibile in presenza, ovvero da remoto a riunioni ed assemblee nonché accedono alle bacheche sindacali digitali secondo le modalità sperimentate in azienda.

Roma, 18 giugno 2020

ALLEGATO 7

COMMISSIONE NAZIONALE SALUTE E SICUREZZA
VERBALE DI INTESA

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza, costituita ai sensi dell'art. 4, Sezione Prima del CCNL 26 novembre 2016 al fine di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli, ha individuato un primo programma di interventi per promuovere l'applicazione dei numerosi elementi innovativi introdotti dal CCNL.

La prima azione che è stata realizzata riguarda l'iniziativa pubblica organizzata lo scorso 8 giugno a Firenze presso un'azienda, la BHGE-Nuovo Pignone, che ha segnato l'avvio di un percorso congiunto di conoscenza ed approfondimento, nelle diverse realtà aziendali, degli esempi di "buone pratiche" funzionali a sostenere lo sviluppo di un processo virtuoso di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro.

In quell'occasione, la Commissione ha sottoscritto un Protocollo di Intesa con l'Inail che permetterà di conoscere il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti necessari per svolgere con efficacia i propri compiti.

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza ha quindi condiviso, tenuto anche conto delle esperienze positive già realizzate, le Linee guida allegate al presente Verbale di Intesa.

Le Linee guida sono da intendersi come strumenti di indirizzo ed orientamento per favorire, nello specifico:

- la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti nell'ultimo comma della lett. C), art. 1, Sezione Quarta – Titolo V del CCNL (Allegato 1);
- lo sviluppo di progetti formativi congiunti RLS/RSPP in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, Sezione Prima del CCNL (Allegato 2).

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza avvierà un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle Linee Guida, di cui agli allegati 1 e 2, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza è impegnata, altresì, a prose-

guire la sua attività lungo le direttrici indicate nel Ccnl focalizzando l'attenzione sui seguenti ambiti:

- sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di Linee guida per promuoverne la diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro;
- iniziative e progetti formativi e di aggiornamento dei RLS finalizzati a migliorare ed accrescere la loro competenza in funzione della realtà metalmeccanica e della installazione di impianti, a sostegno di un ruolo sempre più qualificato di tutti gli attori della prevenzione;
- analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali in applicazione del Protocollo di Intesa sottoscritto con l'Inail per l'individuazione delle cause e dei fattori di rischio maggiormente diffusi in relazione alle specificità delle diverse attività che compongono la categoria;
- individuazione di specifiche azioni in collaborazione con l'Inail finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Roma, 8 ottobre 2018

Allegato 7.1.

LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI
(art. 1, lett. C) ultimo comma, Sezione Quarta – Titolo V, Ccnl 26 novembre 2016)

1. *Break formativi*

Il Break Formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e RLS, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I "break formativi" non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati "break formativi"; in

tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.".

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08.

L'erogazione della formazione tramite i break-formativi è adottata previa consultazione dei RLS. Il preposto è aggiornato su contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break-formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, RSPP e RLS, anche congiuntamente.

1.1. *Break formativi con valenza di aggiornamento ex D.Lgs. n. 81/2008*

L'RSPP progetta la formazione dei lavoratori (art. 33, D.Lgs. n. 81/2008) e consulta preventivamente il RLS in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, 1, lett. d, D.lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, 1, lett. m, D.lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'OPP competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda
- Definizione degli obiettivi
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento)
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate)
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o fine turno) con partecipazione del preposto e del RLS
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori

Il Formatore (anche l'RSPP), coadiuvato dal preposto e RLS può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verificati i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio, utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test uscita)

- Il formatore (anche l'RSPP) e il preposto e il RLS infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'RSPP), il preposto e il RLS svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

1.2. *Break formativi senza valenza di aggiornamento ex D.Lgs. n. 81/2008*

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:
- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'OPP
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008. E' consigliabile una registrazione del break in altra forma

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di RSPP, RLS e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:
- Facilitazione del lavoro di gruppo
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc., poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
- Concretezza: a diretto contatto col rischio/alta percezione/motivazione
- Proposta di eventuali soluzioni alternative
- Condivisione di emozioni
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
- Segnalazione di quasi infortuni e comportamenti insicuri
- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo
- Presidio da parte dell'RSPP
- Ruolo attivo del preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)
- Partecipazione attiva RLS (osservazioni, proposte)
- Collaborazione con organismo paritetico provinciale
- Utile per l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi

Allegato 7.2.

LINEE GUIDA FORMAZIONE CONGIUNTA RSPP/RLS
(art. 4, Sezione Prima, CCNL 26 novembre 2016)

2. *La formazione congiunta RSPP/RLS*

Obiettivo generale

La Commissione nazionale Salute e Sicurezza, intende fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RSPP/RLS.

La proposta intende rafforzare, con un sistema partecipato e condiviso, le relazioni, la comunicazione e la collaborazione fra RLS, e RSPP al fine di migliorare la cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sviluppare un efficace sistema di prevenzione e protezione in azienda.

Obiettivi specifici

Verificare una modalità efficace di confronto e consultazione reciproca fra RSPP e RLS sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro (es. anche con riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi) o POS (Titolo IV, D.Lgs. n. 81/08).

Fornire agli RLS strumenti utili per partecipare in maniera attiva alla Valutazione dei Rischi. Analisi delle procedure e dei metodi applicabili nei cicli di lavorazione, nelle postazioni di lavoro e nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Gestire incontri programmati fra RLS e RSPP finalizzati all'approfondimento di tematiche legate a rischi specifici quali, ad esempio, le patologie muscolo/scheletriche, a particolari macchine e attrezzature, lavorazioni e mansioni, situazioni di pericolo ricorrenti, procedure ed organizzazione del lavoro, sistemi di rilevazione ed analisi dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ecc. analizzate o da migliorare nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Agire coerentemente con le opportunità e i vincoli definiti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale e/o aziendale.

Riconoscimenti e Docenze

– Formazione valida ai fini dell'aggiornamento di RLS e RSPP:

Per essere valida ai fini dell'aggiornamento, la formazione congiunta dovrà essere svolta con le stesse modalità definite rispettivamente nell'Accorso Stato-Regioni del 7 luglio 2016 per gli RSPP, art. 37 D.Lgs. 81/08, con rimandi alla contrattazione collettiva (ove presente) per gli RLS (per la formazione degli RLS dovranno essere attivati gli OPP competenti).

I moduli formativi dovranno essere tenuti da formatori in possesso dei requisiti previsti dal Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 relativo ai "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. *m-bi*s), del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

ESEMPLIFICAZIONE DI DUE TIPOLOGIE DI CORSO FORMATIVO CONGIUNTO – CORSI INTERAZIENDALI

LA SEGUENTE ESEMPLIFICAZIONE È INDICATIVA E RAPPRESENTA UNA PRIMA ELENCAZIONE DI TEMI DA PROPORRE PER LA FORMAZIONE CONGIUNTA, CHE DOVRÀ ESSERE INTEGRATA, PER LA SUCCESSIVA PROPOSTA, DA TEMI STRETTAMENTE CONNESSI ALLE PECULIARITÀ DEL SETTORE METALMECCANICO E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI.

CORSO 1 - PER RLS E RSPP/ASPP AZIENDALI - AZIENDE CON OLTRE 200 DIPENDENTI

CORSO DI 8 ORE CON DUE MODULI FORMATIVI DI 4 ORE

Modulo 1

Il sistema delle relazioni e della comunicazione

- Il sistema delle relazioni: RLS, RSPP - datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, lavoratori autonomi, appaltatori ecc.
- Cenni ai metodi, tecniche e strumenti della comunicazione
- Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni
- Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro e in funzione dei ruoli RLS/RSPP
- Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per la ricerca di posizioni condivise
- La rete di comunicazione in azienda
- Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica

- Chiusura della riunione e pianificazione delle attività
- Attività post-riunione
- Problematiche riconducibili alla percezione soggettiva dei rischi

Modulo 2

Ruolo dell'informazione e della formazione

- Le fonti informative su salute e sicurezza del lavoro
- Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi ecc.)
- Strumenti di informazione su salute e sicurezza sul lavoro (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete ecc.)
- Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione in azienda
- Esercitazione in azienda su alcuni casi definiti precedentemente e discussione delle proposte di miglioramento

CORSO 2 – PER RLS E RSPP/ASPP DI AZIENDE DIVERSE - AZIENDE CON MENO DI 200 DIPENDENTI

CORSO DI 4 ORE CON MODULO FORMATIVO UNICO

Modulo unico

Il sistema delle relazioni e della comunicazione

- Il sistema delle relazioni: RLS, RSPP - datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, lavoratori autonomi, appaltatori ecc.
- Cenni ai metodi, tecniche e strumenti della comunicazione
- Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi, ecc.) e strumenti (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete, ecc.)
- Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni
- Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro
- Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per la ricerca di posizioni condivise
- La rete di comunicazione in azienda
- Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica
- Chiusura della riunione e pianificazione delle attività
- Attività post-riunione
- Problematiche riconducibili alla percezione soggettiva dei rischi

ALLEGATO 8

DICHIARAZIONE COMUNE

Il presente allegato impegna le parti sotto indicate che lo hanno sottoscritto.

COMPARTO DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI TECNOLOGICI,
DEI SERVIZI DI EFFICIENZA ENERGETICA ESCo
E DEL FACILITY MANAGEMENT

Assistal e Fim, Fiom e Uilm prendono atto che il comparto della installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management regolamentato nel Contratto Collettivo di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti, è profondamente differente dal settore manifatturiero metalmeccanico, infatti le attività sono svolte quasi esclusivamente tramite contratti di appalto.

Una forte criticità che si riscontra nelle gare il cui oggetto sono ricomprese nel Campo di applicazione del CCNL è rappresentata dall'applicazione da parte delle imprese partecipanti di un contratto diverso da quello sottoscritto da Assistal e Fim, Fiom e Uilm. Tale scelta, molto spesso, è dettata al solo fine di applicare condizioni economiche e normative inferiori rispetto alle previsioni del Contratto dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

Conseguentemente Assistal e Fim, Fiom e Uilm, per evitare il sopra descritto fenomeno che può arrecare danno alle imprese ed ai lavoratori ribadiscono che, per i settori sopra indicati, il riferimento è il Contratto Collettivo di Lavoro per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti in coerenza con quanto indicato dal Codice dei Contratti Pubblici e dalla normativa in essere.

Le Parti sottoscrittrici preso atto, inoltre, di sovrapposizioni degli ambiti applicativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro che interessano il comparto, si attiveranno, per quanto di loro competenza, affinché si dia concreto avvio al percorso convenuto nel punto 4 del Patto della fabbrica del 9 marzo 2018.

Per affrontare le eventuali ulteriori tematiche di comparto e per discutere delle politiche che determinano ricadute sulle imprese del settore e sui loro lavoratori al fine di essere presenti ed incisivi nei confronti degli organi legislativi e di qualsiasi soggetto di riferimento nel mercato delle aziende installazione di impianti, dei servizi di efficienza energetica, ESCo e del facility management, è istituito un tavolo permanente di confronto tra Assistal e Fim, Fiom e Uilm.

ASSISTAL, FIM, FIOM, UILM
Roma, 5 febbraio 2021

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Premessa.

Le parti, considerata la finalità formativa del presente istituto e la rilevanza delle competenze delle persone per l'occupabilità e la competitività aziendale, individuano nell'apprendistato professionalizzante il canale preferenziale di accesso al lavoro dei giovani quale istituto che favorisce una occupazione stabile e di qualità.

Art. 1. – *Norme generali*.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'articolo 44, del D.Lgs 81/2015, e al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

Per i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° giugno 2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, come disciplinato nell'art. 8.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

NORMA TRANSITORIA

Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021 fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del CCNL 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° giugno 2021 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1ª Categoria saranno automaticamente inquadrati nel Livello D1.

Art. 2. – *Durata del contratto*.

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di diploma di

livello 4 QEQ, di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 QEQ) ovvero di laurea (livello 6 e 7 QEQ) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del Livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. – *Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato*.

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi fermo restando quanto previsto per il possesso del titolo di studio di cui all'articolo precedente.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

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

Art. 4. – *Formazione*.

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

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato alla presente disciplina, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con

gli standard professionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 44 del D. Lgs. 81/2015.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato alla presente disciplina.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'articolo 47, comma 1, del D.Lgs 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Art. 5. – *Organismi paritetici*.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'articolo 6, punto 6.1, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

– aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con gli enti competenti sulla base di specifici profili presenti in azienda, coerentemente con lo sviluppo dell'industria 4.0;
– valutare la realizzazione di una piattaforma e-learning attivando anche appositi finanziamenti, al fine di offrire alle aziende la possibilità di utilizzare, in assenza di offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'articolo 6, punto 6.2, Sezione prima, avranno il compito di:

a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

b) monitorare l'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle Regioni.

Art. 6. – *Assunzione*.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualificazione professionale oggetto del contratto di apprendistato, il corrispondente livello di inquadramento e la progressione retributiva di cui al successivo articolo 8.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. – *Periodo di prova*.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

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

Art. 8. – *Inquadramento e retribuzione*.

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

La retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire ragguagliata, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
	Mesi	Percentuale	Mesi	Percentuale	Mesi	Percentuale
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Qualora le durate complessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate nella tabella, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9. – *Tredicesima mensilità*.

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

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

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

Art. 10. – *Malattia ed infortunio*.

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11. – *Prolungamento del periodo di apprendistato*.

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Art. 12. – *Previdenza complementare - Assistenza sanitaria – Welfare*

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli articoli 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 13. – *Recesso o attribuzione della qualificazione*.

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'articolo 1, lett. B), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 14. – *Decorrenza*.

La presente disciplina è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Premessa.

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'articolo 43 del D. Lgs. n. 81/2015, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'articolo 43 del D. Lgs. n. 81/2015.

Art. 1. – *Norme generali*.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2. – *Durata*.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;

c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226/2005;

e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3 del D. Lgs. 81/2015, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del Decreto legislativo n. 226 del 2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Art. 3. – *Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna*.

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (allegato alla presente disciplina) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'articolo 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4. – *Periodo di prova*.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5. – *Inquadramento e Retribuzione*.

Ai soli fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista assunto con

il contratto di cui all'articolo 43 del D. Lgs. n. 81 del 2015, si farà riferimento convenzionalmente al livello D2 del sistema di inquadramento del CCNL.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 43, comma 7, del D. Lgs. 81/2015.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D2:

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6. – *Ferie*.

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

Art. 7. – *Recesso*.

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto all'articolo 2, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Art. 8. – *Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante*.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste all'articolo 2 di tale contratto saranno ridotte di 12 mesi (compresa la riduzione di 6 mesi prevista per il possesso del titolo di studio di cui al medesimo articolo).

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente articolo 7 verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti si impegnano a promuovere, in coordinamento con le rispettive Confederazioni, un'interlocuzione con i Ministeri competenti, al fine di includere nel computo della frequenza minima per la validità dell'anno scolastico, eventuali periodi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro.

Art. 9. – *Decorrenza*.

La presente disciplina è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa.

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Art. 1. – *Norme generali.*

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente accordo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Art. 2. – *Durata.*

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'articolo 45, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81 del 2015.

Art. 3. – *Piano formativo individuale e formazione interna ed sterna.*

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12 ottobre 2015 (allegato alla presente disciplina) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'articolo 5 del Decreto Interministeriale citato.

Art. 4. – *Periodo di prova*.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Art. 5. – *Inquadramento e Retribuzione*.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, l'apprendista assunto a decorrere dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione del livello di inquadramento, in coerenza con il percorso formativo, sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno:
- per la prima metà del periodo di apprendistato: 85% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno:
- per il periodo di apprendistato 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Art. 6. – *Previdenza complementare - Assistenza sanitaria – Welfare*

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli articoli 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Art. 7. – *Recesso*.

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione

formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore assunto che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

Art. 8. – *Decorrenza*.

La presente disciplina è parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

Accordo 17 luglio 2003 per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali come modificato il 4 febbraio 2004 (1).

(Approvato dalla Commissione di garanzia con delibera n. 148 del 2004)

Assistal – Associazione Nazionale Costruttori di Impianti e Federmeccanica –
Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana
e
le Organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

in applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83*, concordano quanto segue:

1) *Prestazioni indispensabili*

Fermo restando quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, sono servizi pubblici essenziali, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione e, con specifico riferimento al settore metalmeccanico, si considerano prestazioni indispensabili all'interno delle varie attività svolte dalle aziende associate quelle funzioni volte a garantire la tutela dei beni primari quali la salute, la sicurezza, le comunicazioni.

Pertanto, sono coinvolte le imprese che esercitano la conduzione di:

- impianti di climatizzazione e del calore in edifici pubblici (scuole, ospedali, cliniche, palazzi di giustizia. ecc.);
- impianti di distribuzione fluidi ad uso alimentare;
- reti ed apparati di telecomunicazione e trasmissione voce/dati nonché centrali di controllo e gestione degli stessi nel caso essi siano indispensabili per la libertà individuale di comunicazione, alla salute ed alla sicurezza;
- impianti ed apparecchiature per la navigazione aerea, marittima e terrestre;
- apparecchiature e forniture di energia elettrica;
- linee, condotte e forniture di gas, acqua;
- depurazione e smaltimento rifiuti tossici (per le aziende autorizzate), urbani, speciali e nocivi;
- apparecchiature e di impianti di segnaletiche stradali: semafori, rilevazioni gas di scarico, barriere di protezione;
- impianti di sicurezza, antincendio e di allarme.

Fermo restando che debba essere assicurata la continuità del servizio anche in caso di sciopero, la definizione puntuale delle prestazioni indispensabili di cui sopra, nonché le modalità operative e di impiego del personale che garantiscono la continuità dei servizi, sono definite dalla Direzione.

A tal fine la Direzione aziendale predisporrà entro 2 mesi dalla stipula del presente accordo, previo esame circa i criteri da adottare ed il numero di lavoratori da coinvolgere da svolgersi con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali, un «Piano delle prestazioni indispensabili» che interessi il numero minimo di addetti necessario al funzionamento ed alla salvaguardia degli impianti.

---

1) Accordi identici sono stati stipulati anche con le Organizzazioni sindacali Fismic-Confsal ed UGL-Metalmeccanici.

Nella predisposizione del «Piano delle prestazioni indispensabili» per le singole unità produttive coinvolte, le aziende considereranno gli accordi ed i regolamenti di settore già utilizzati da parte di altre categorie operanti nello stesso ambito per lo svolgimento del servizio e che coinvolga lo stesso bacino di utenza.

In caso di contrasto circa le suddette modalità operative e di impiego del personale nel corso dell'esame sopra previsto può essere attivato dalle parti, entro 5 giorni lavorativi, un confronto in sede territoriale o nazionale. Tale confronto verrà esperito entro 15 giorni.

Al termine della presente procedura, in via transitoria ed in attesa della risoluzione dell'eventuale contrasto, verrà adottato il «Piano delle prestazioni indispensabili» predisposto dall'azienda.

2) *Impiego minimo di servizio*

Il Piano delle prestazioni indispensabili resterà valido fino a quando non si renda necessario modificarlo seguendo la procedura stabilita nell'ultimo comma del punto precedente.

L'individuazione dei lavoratori da assegnare ai servizi previsti dal Piano sarà fatta dalla Direzione aziendale in base a parametri oggettivi:

- ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni indispensabili da erogare nell'ambito della presenza lavorativa prevista. In questo quadro saranno possibilmente individuati lavoratori a rotazione nell'ambito della medesima specializzazione;
- i preposti di unità produttive/cantiere provvederanno ad affiggere l'elenco del personale individuato secondo i criteri sopra esposti almeno 3 giorni prima della proclamata agitazione, salvo sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria opera salvo giustificato motivo.

Nel caso in cui la posizione lavorativa preveda la presenza di un operatore unico, o situazione tecnica equivalente, le aziende si attiveranno per individuare le soluzioni atte a garantire l'effettività del diritto di sciopero; tali soluzioni saranno discusse con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali.

3) *Segnalazione e pubblicità*

Tutto il personale e tutti i mezzi aziendali adibiti ai servizi di cui sopra avranno libero accesso e saranno opportunamente contraddistinti per l'attività tenuta a svolgere.

4) *Procedure di raffreddamento e di conciliazione*

Durante lo svolgimento della presente procedura le parti non adiranno ad azioni unilaterali.

Nel caso di controversie collettive, ad esclusione di quelle in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori, prima della proclamazione dello sciopero, si terrà un incontro in sede aziendale nei 2 giorni lavorativi successivi alla richiesta avanzata dalle Rappresentanze sindacali unitarie per un tentativo di composizione.

Nell'ipotesi in cui il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, entro i 4 giorni lavorativi successivi, sarà attivato un ulteriore tentativo di composizione della controversia collettiva tra la Direzione aziendale, le Rappresentanze sindacali unitarie e le rispettive istanze territoriali.

Nel caso in cui la controversia collettiva coinvolga più unità produttive in più territori, la seconda fase del tentativo di conciliazione di cui al comma precedente sarà attivata in sede nazionale entro i 7 giorni di calendario successivi.

Nel caso di controversia sorta in sede territoriale il tentativo di conciliazione sarà svolto in primo grado in tale sede ed in secondo a livello nazionale; per le controversie collettive nazionali il tentativo di conciliazione sarà effettuato soltanto in sede nazionale.

In alternativa a quanto sopra stabilito, le parti coinvolte potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

La presente procedura non dovrà essere esperita quando:
- la proclamazione dello sciopero avvenga da parte di una o più organizzazioni sindacali per gli stessi motivi e con le medesime modalità temporali di una proclamazione di altra organizzazione e per la quale si sia già esperito, con esito negativo, il tentativo di conciliazione;
- nel caso di proclamazione entro 120 giorni dalla conclusione del tentativo di conciliazione di uno sciopero successivo al primo della vertenza e non si siano verificate nel frattempo modificazioni nelle posizioni delle parti o nei termini del conflitto;
- per gli scioperi nazionali indetti dalle Confederazioni ovvero dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

Salvo diversa intesa tra le parti, qualora gli incontri sopra stabiliti non siano stati effettuati entro il giorno successivo ai termini definiti dal presente accordo la procedura di conciliazione si deve intendere adempiuta.

Nel caso in cui una controversia collettiva prosegua oltre i 120 giorni dallo svolgimento della prima procedura di conciliazione, i successivi tentativi di conciliazione saranno svolti nella sola fase di secondo grado.

Resta inteso che le procedure di raffreddamento ed i periodi di «pace sindacale» previsti dagli artt. 17, 37 e 38 disciplina generale, sezione terza, del vigente contratto nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, assorbono le procedure di conciliazione stabilite nel presente accordo.

5) *Proclamazione e durata dello sciopero*

La proclamazione dello sciopero, per le attività di cui sopra, sarà comunicata per iscritto all'azienda, alla Commissione di Garanzia di cui all'art. 12, della legge n. 146 del 1990 ed all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente a adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge 146/90 con un preavviso minimo indispensabile di 10 giorni, fatte salve le eccezioni previste al comma 7 art. 2 legge l46/90 e cioè in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori, con l'indicazione della data nonché dell'ora di inizio e cessazione dell'astensione dal lavoro.

La comunicazione sopra prevista, inoltre, deve contenere le motivazioni per le quali è stata proclamata l'agitazione, l'ambito territoriale di riferimento e gli estremi della procedura di raffreddamento e conciliazione esperita ai sensi del precedente punto 4).

In caso di sciopero nazionale, le Organizzazioni sindacali invieranno la proclamazione scritta alla Federmeccanica e/o all'Assistal che provvederanno a trasmetterla alle imprese associate. In tale ipotesi il preavviso è di 12 giorni.

La durata massima dell'astensione dal lavoro è pari:
- per la prima azione di sciopero ad 8 ore per turno di lavoro;
- per le astensioni successive alla prima ad 8 ore per turno per un massimo di due giorni consecutivi.

Le astensioni che non coprono l'intero turno di lavoro saranno attuate possibilmente all'inizio o alla fine dei periodi di lavorazione.

6) *Intervallo minimo tra gli scioperi*

Le parti convengono che, ai soli fini del presente punto, gli scioperi possono essere raggruppati in due tipologie, la prima che coinvolge l'intera categoria, un suo settore o un territorio (regione, provincia etc.) ed una seconda che riguarda la singola impresa o un suo stabilimento.

Per quanto riguarda la prima tipologia l'intervallo minimo tra l'effettuazione di uno sciopero e l'altro non potrà essere inferiore a 10 giorni di calendario.

Gli scioperi appartenenti al secondo gruppo non saranno messi in atto con una frequenza superiore a 6 giorni dall'effettuazione dell'ultima agitazione.

Nel caso di successive azioni di sciopero di cui l'iniziale appartiene al primo gruppo (categoria,

settore o territorio) e la successiva alla seconda tipologia (azienda o stabilimento), ovvero il contrario, sarà comunque rispettato un intervallo minimo di 10 giorni tra l'attuazione delle due astensioni dal lavoro.

In ambedue le ipotesi, perdura la possibilità di indire più agitazioni in un'unica proclamazione fino ad un massimo di 16 ore complessive. Resta fermo che l'indizione di ogni singola azione di sciopero dovrà comunque essere formalmente comunicata con specifico atto contenente l'indicazione della durata e delle modalità dell'astensione dal lavoro.

7) *Prestazioni indispensabili*

Le astensioni dal lavoro dichiarate e/o in via di effettuazione saranno immediatamente sospese in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o di calamità naturali nonché di interventi richiesti dalle strutture della protezione civile.

Non saranno proclamati scioperi da effettuarsi nell'arco temporale compreso tra il 23 dicembre ed il 3 gennaio e durante il mese di agosto. Sono esclusi, inoltre, i giorni in cui si svolgono le operazioni elettorali per le aziende la cui attività è coinvolta nello svolgimento delle procedure elettorali e nella funzionalità dei seggi.

8) *Comportamento delle aziende*

Le aziende comunicheranno i modi ed i tempi dell'inizio dello sciopero (5 giorni prima), dell'effettuazione e dell'eventuale revoca (24 ore prima), nonché dell'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure adottate per la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

In caso di servizio in appalto, la comunicazione prevista al comma precedente sarà indirizzata anche al committente.

9) *Conciliazione*

Le controversie collettive sull'applicazione del presente accordo saranno esaminate dalle competenti rispettive istanze territoriali e, in caso di mancato accordo, da Federmeccanica-Assistal nazionali e Fim-Fiom-Uilm nazionali in raccordo con la Commissione di cui all'art. 12, della legge n. 146 del 1990.

Disposizioni finali e di attuazione

Le aziende inseriranno tra la documentazione in risposta ai bandi di gara, per le attività di cui al punto 1, il presente accordo unitamente alla dichiarazione di adesione a Federmeccanica e/o all'Assistal.

Il presente accordo attuativo della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, sarà trasmesso a cura di Federmeccanica ed Assistal alla Commissione di garanzia di cui all'art. 12 per le valutazioni di competenza.

Per quanto non previsto dalla presente intesa si farà riferimento alle leggi 12 giu-gno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000, n. 83, ed alle norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

A differenza dei precedenti testi contrattuali, non è stato possibile per motivi di spazio riportare in appendice il Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil, Cisl e Uil, 10 gennaio 2014 (misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, regolamentazione delle RSU, titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale, ecc.) ed il testo dello Statuto dei Lavoratori, L. 20 maggio 1970, n.300 di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro (libertà di opinione, impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, sanzioni disciplinari, atti discriminatori, tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo, assemblea, permessi, repressione della condotta antisindacale, ecc.).

La disponibilità di strumenti digitali innovativi ci consente di rinviare per la consultazione dello Statuto dei Lavoratori e delle altre fonti legislative di interesse al sito di normattiva, www.normattiva.it, portale istituzionale che riporta i testi di legge aggiornati in multivigenza e per la parte degli accordi interconfederali al sito del cnel, www.cnel.it.

Si riportano, inoltre, i siti web delle Parti firmatarie il presente CCNL:

www.federmeccanica.it
www.assistal.it
www.fim-cisl.it
www.fiom.cgil.it
www.uilmnazionale.it

INDICE GENERALE

PREMESSA 1
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 4

SEZIONE PRIMA
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Sistema di Relazioni Sindacali..... 11
Art. 1. – Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica e della installazione di impianti 12
Art. 2. – Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica 13
Art. 3. – Comitato consultivo di partecipazione 14
Art. 4. – Commissione nazionale su salute e sicurezza 14
Art. 5. – Commissione nazionale sulle Politiche attive 16
Art. 6. – Formazione professionale 16
Dichiarazione Comune – Collaborazione Scuola Impresa 19
Art. 7. – Pari opportunità 20
Art. 8. – Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti 23
Art. 9. – Informazione e consultazione in sede aziendale 24
Art. 10 - Iniziative di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori nell'impresa 27
Art. 11. – Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria 28
Art. 12. – Istituzioni interne a carattere sociale 29

SEZIONE SECONDA
DIRITTI SINDACALI

PREMESSA 33
Art. 1. – Assemblea 33
Art. 2. – Diritto di affissione 34
Art. 3. – Locali 34
Art. 4. – Strumenti informatici 34
Art. 5. – Permessi per motivi sindacali e cariche elettive 34
Art. 6. – Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie 35
Art. 7. – Versamento dei contributi sindacali 36
Art. 8. – Affissione del Contratto 37

SEZIONE TERZA
SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1. – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore 41
Art. 2. – Decorrenza e durata 41
Art. 3. – Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro 41
Art. 4. – Contrattazione aziendale 42
Art. 5. – Intese modificative del CCNL 42
Art. 6. – Distribuzione del Contratto 43
Disposizione Finale 43

SEZIONE QUARTA
DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

TITOLO I – COSTITUZIONE, TIPOLOGIE, LUOGO DELLA PRESTAZIONE E MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1. – Assunzione 47

Art. 2. – Periodo di prova 47
Art. 3. – Documenti, residenza e domicilio 49
Art. 4. – Tipologie contrattuali 49
Art. 5. – Apprendistato 56
Art. 6. – Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria 56
Art. 7. – Trasferta 57
Art. 8. – Trasferimenti 62
Art. 9. – Appalti 62
Art. 10. – Contratti Pubblici di servizi 63
Art. 11. – Cessione, trasformazione e trapasso di azienda 64

TITOLO II – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORATORI

Art. 1. – Classificazione dei lavoratori 65
Art. 2. – Iniziative sperimentali 79
Art. 3. – Passaggio temporaneo di mansioni 80
Art. 4. – Nuove mansioni 80
Art. 5. – Cumulo di mansioni 80
Art. 6. – Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia 81
Art. 7. – Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici 83
Art. 8. – Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici 84
Art. 9 . – Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici 84
Art. 10 – Commissione Nazionale sull'Inquadramento Professionale 85
Esemplificazione profili di Area fuzionale 86

TITOLO III – ORARIO DI LAVORO

Art. 1. – Entrata ed uscita in azienda 146
Art. 2. – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro 146
Art. 3. – Sospensione ed interruzione del lavoro 146
Art. 4. – Recuperi 147
Art. 5. – Orario di lavoro 147
Art. 6. – Reperibilità 154
Art. 7. – Lavoro straordinario, notturno e festivo 156
Art. 8. – Riposo settimanale 159
Art. 9. – Festività 160
Art. 10. – Ferie 161
Art. 11. – Linee guida per l'applicazione della banca ore solidale 163

TITOLO IV – RETRIBUZIONE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 1. – Forme di retribuzione 165
Art. 2. – Regolamentazione del lavoro a cottimo 165
Art. 3. – Mensilizzazione 169
Art. 4. – Corresponsione della retribuzione 170
Art. 5. – Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria 170
Art. 6. – Aumenti periodici di anzianità 171
Art. 7. – Tredicesima mensilità 174
Art. 8. – Mense aziendali e indennità di mensa 175
Art. 9. – Indennità di alta montagna e di sottosuolo 175
Art 10. – Indennità per disagiata sede 175
Art. 11. – Indennità maneggio denaro. Cauzione 175
Art. 12. – Premio di risultato 175
Art. 13. – Elemento perequativo 177
Art. 14. – Reclami sulla retribuzione 178
Art. 15. – Previdenza Complementare 178
Art. 16. – Assistenza Sanitaria Integrativa 180
Art. 17. – Welfare 181
Tabelle dei minimi contrattuali 186

TITOLO V – AMBIENTE DI LAVORO

Art. 1. – Ambiente di lavoro – Salute e sicurezza 188
Art. 2. – Indumenti di lavoro 193

TITOLO VI – ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

Art. 1. – Infortuni sul lavoro e malattie professionali 194
Art. 2. – Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro 195
Art. 3. – Congedo matrimoniale 199
Art. 4. – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio 200
Art. 5. – Congedi parentali 200
Art. 6. – Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo 202
Art. 7. – Formazione Continua 203
Art. 8. – Diritto allo studio 213
Art. 9. – Congedi per la formazione 217
Art. 10. – Permessi per eventi e cause particolari ed ex articolo 33, legge n. 104/1992 218
Art. 11. – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari 219
Art. 12. – Misure per le donne vittime di violenza di genere 221
Art. 13. – Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza 221
Art. 14. – Assenze e permessi 222
Art. 15. – Anzianità dei lavoratori 222

TITOLO VII – RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 1. – Rapporti in azienda 224
Art. 2. – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy 225
Art. 3. – Divieti 225
Art. 4. – Vendita di libri e riviste 225
Art. 5. – Visite di inventario e di controllo 226
Art. 6. – Norme speciali 226
Art. 7. – Reclami e controversie 226
Art. 8. – Provvedimenti disciplinari 226
Art. 9. – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni 227
Art. 10. – Licenziamenti per mancanze 228
Art. 11. – Sospensione cautelare non disciplinare 229

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni 230
Art. 2. – Consegna dei documenti alla cessazionedel rapporto di lavoro 231
Art. 3. – Certificato di lavoro 231
Art. 4. – Indennità in caso di morte 231
Art. 5. – Trattamento di fine rapporto 231

ALLEGATI

Allegato 1 – Accordo 31 ottobre 1973 sulle Categorie speciali.... 235
Allegato 2 – Quota di contribuzione straordinaria 237
Allegato 3 – Accordo 5 luglio 2017 per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie....238
Allegato 4 – Accordo 5 luglio 2017 per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).... 248
Allegato 5 – Linee guida per la diffusione del Premio di risultato....250
Allegato 6 – Osservatorio Paritetico Nazionale – Sessione Covid-19 Linee guida agibilità sindacali.... 254
Allegato 7 – Verbale 8 ottobre 2018 - Commissione Nazionale Salute e Sicurezza.... 256
Allegato 8 – Dichiarazione Comune – Comparto della installazione di impianti tecnologici, dei servizi di efficienza energetica ESCo e del facility management....262

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Premessa 263
Art. 1. – Norme generali 263
Art. 2. – Durata del contratto 263
Art. 3. – Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato 264
Art. 4. – Formazione 264
Art. 5. – Organismi paritetici 265
Art. 6. – Assunzione 266
Art. 7. – Periodo di prova 266
Art. 8. – Inquadramento e retribuzione 266
Art. 9. – Tredicesima mensilità 267
Art. 10. – Malattia ed infortunio 267
Art. 11. – Prolungamento del periodo di apprendistato 267
Art. 12. – Previdenza complementare - Assistenza sanitaria – Welfare 267
Art. 13. – Recesso o attribuzione della qualificazione 268
Art. 14. – Decorrenza 268

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Premessa 269
Art. 1. – Norme generali 269
Art. 2. – Durata 269
Art. 3. – Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna 270
Art. 4. – Periodo di prova 270
Art. 5. – Inquadramento e Retribuzione 270
Art. 6. – Ferie 271
Art. 7. – Recesso 272
Art. 8. – Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante 272
Art. 9. – Decorrenza 272

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Premessa 273
Art. 1. – Norme generali 273
Art. 2. – Durata 273
Art. 3. – Piano formativo individuale e formazione interna ed sterna 273
Art. 4. – Periodo di prova 274
Art. 5. – Inquadramento e Retribuzione 274
Art. 6. – Previdenza complementare - Assistenza sanitaria – Welfare 274
Art. 7. – Recesso 274
Art. 8. – Decorrenza 275

APPENDICE

Accordo sugli scioperi nei servizi pubblici essenziali 276

Riproduzione vietata - Tutti i diritti riservati © Copyright 2021- Editore Spadamedia S.r.l.
Viale del Lavoro 31 - 00043 Ciampino (Roma) - www.spadamedia.eu
Finito di stampare nel mese di ottobre 2021

CCNL 05-02-2021