

**ANPIT**  
**Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario**

**CISAL METALMECCANICI**

**C.I.S.A.L.**  
**Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**per i Dipendenti di:**

**“AZIENDE E COOPERATIVE DEI SETTORI METALMECCANICO  
E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI”**

**(In vigore dal 01/06/2013 al 31/05/2016)**

*Riserva sulla proprietà intellettuale*

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.*

Riproduzione totale a stampa è vietata inclusa la fotocopia.  
Tutti i diritti sono riservati.

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**PER I DIPENDENTI DI**

**“AZIENDE E COOPERATIVE DEI SETTORI METALMECCANICO  
E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI”**

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti di “Aziende e Cooperative del settori metalmeccanico e installazione di impianti” del 29 aprile 2013 è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

ANPIT

CISAL METALMECCANICI

C.I.S.A.L.

**ANPIT: Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario**

Via di San Pantaleo, n. 67 – 00186 Roma

**CISAL METALMECCANICI**

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 ROMA

**C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**

Via Torino, 95 – 00184 ROMA

Il giorno 29 aprile 2013, in Roma tra le seguenti Parti:

**ANPIT: Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario** rappresentata dal presidente Susanna Baldi e dai componenti di Giunta Franco Ravazzolo, Nuzzo Gavino, Enzo Pavesi e Emanuele Ponturo; dai Delegati Giorgio Luiso, Michela Marcellan e Fabio Biagi;

e

**CISAL Metalmeccanici: Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Metalmeccanici e Servizi** rappresentata dal Segretario Generale Fulvio De Gregorio, Fernando Vergine, Gualtiero Barletta, Alice Fioranzato, Luca Gaburro, Vincenzo Caratelli, Armando Valliani, Vinicio Tenuta e Luigi Vicinanza;

con l'assistenza di:

**C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro con l'assistenza dei Segretari Confederali Massimo Blasi e Pietro Venneri;

#### SI STIPULA

il CCNL per i Dipendenti delle “**Aziende e Cooperative dei settori metalmeccanico e installazione di impianti**”, con validità dal 01/06/2013 al 31/05/2016.

**ANPIT**  
**Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario**

**CISAL METALMECCANICI**

**C.I.S.A.L.**  
**Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, si riservano di predisporre, come strumento di lavoro, anche una Sintesi Contrattuale. Tale sintesi non potrà, però, sostituirsi al CCNL stesso.

V U O T A

## INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice .....	7
		Premessa .....	9
<b>DISCIPLINA GENERALE</b>			
I	1, 2	Aspetti Generali .....	13
II	3 - 12	Diritti Sindacali e d'Associazione .....	13
III	13 - 19	Livelli di Contrattazione .....	15
IV	20 - 22	Commissioni Paritetiche Nazionali e Locali di Categoria .....	17
V	23	CCNL: Decorrenza, Durata, "Raffreddamento" e Rinnovo.....	18
VI	24 - 26	CCNL: Esclusività di Stampa e Distribuzione Contratti .....	19
VII	27	CCNL: Efficacia .....	19
VIII	28	CCNL: Definizioni .....	20
IX	29	Mobilità e Mercato del Lavoro .....	22
X	30, 31	Gli Istituti del nuovo Mercato del Lavoro e dei Lavori Atipici .....	22
XI	32 - 36	Lavoro a tempo Parziale .....	24
XII	37 - 40	Lavoro a tempo Determinato .....	26
XIII	41 - 51	Contratti d'Inserimento .....	27
XIV	52	Contratti di Lavoro Espansivi .....	29
XV	53	Contratti di Lavoro Difensivi .....	29
XVI	54	Solidarietà Difensiva .....	29
XVII	55	Lavoro Ripartito .....	29
XVIII	56 - 67	Telelavoro .....	30
XIX	68 - 72	Lavoro Intermittente .....	31
XX	73, 75	Contratto di Somministrazione di Lavoro .....	32
XXI	76	Lavoratori di Prima Assunzione .....	33
XXII	77 - 79	Costituzione del rapporto di lavoro .....	34
XXIII	80 - 82	Mansioni del Lavoratore .....	34
XXIV	83 - 85	Orario di Lavoro .....	35
XXV	86	Personale non soggetto a Limitazione d'Orario .....	36
XXVI	87	Orario di Lavoro dei Minori .....	37
XXVII	88, 89	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale .....	37
XXVIII	90	Permessi .....	38
XXIX	91	Festività e Festività Abolite .....	39
XXX	92	Intervallo per la consumazione dei Pasti .....	40
XXXI	93	Congedo per Matrimonio .....	40
XXXII	94	Volontariato .....	40
XXXIII	95, 96	Maternità .....	40
XXXIV	97	Ferie .....	43
XXXV	98	Malattia od Infortunio non professionali .....	43
XXXVI	99	Malattia od Infortunio professionali .....	46
XXXVII	100	Aspettativa non retribuita per grave Malattia od Infortunio propria o di un familiare .....	47
XXXVIII	101	Polizze Infortuni professionali o non professionali .....	48
XXXIX	102	Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità .....	48
XL	103 - 105	Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) .....	48
XLI	106	Tutela della Salute e dell'Integrità Fisica del Lavoratore - Ambiente di lavoro .....	49
XLII	107	Cessione - Trasformazione - Fallimento dell'Azienda.....	49
XLII	108 - 112	Ente Bilaterale - Prestazioni assistenziali e mutualistiche .....	50
XLIV	113	Commissione Nazionale di Garanzia - Interpretazione e Conciliazione .....	52
XLV	114	Composizione delle controversie .....	52
XLVI	115	Ente Bilaterale di Formazione (EBF) .....	52
XLVII	116	Previdenza Complementare .....	53
XLVIII	117	Patronati .....	53
XLIX	118	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) .....	53
L	119	Privacy .....	53
<b>DISCIPLINA SPECIALE</b>			
LI	120	Campo di applicazione .....	57
LII	121 - 126	Quadri .....	58

LIII	127	Classificazione Unica .....	59
LIV	128 - 130	Operatori di Vendita - Viaggiatori .....	84
LV	131	Periodo di Prova .....	85
LVI	132 - 134	Tabelle Retributive .....	86
LVII	135, 136	Trattamento Economico .....	89
LVIII	137	Aumenti periodici d'Anzianità .....	90
LIX	138 - 140	Lavoro Ordinario Festivo e Notturno .....	90
LX	141	Lavoro Straordinario e Supplementare .....	91
LXI	142	Riposi Compensativi per Lavoro Straordinario .....	92
LXII	143	Banca delle Ore .....	92
LXIII	144 - 152	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando - Reperibilità - Disponibilità .....	93
LXIV	153, 154	Appalti .....	97
LXV	155 - 166	Apprendistato .....	97
LXVI	167	Indumenti ed attrezzi di lavoro .....	100
LXVII	168 - 188	Codice disciplinare – Diritti e Doveri del Lavoratore dipendente – Diritti e Poteri del Datore - Disposizioni disciplinari - Licenziamenti .....	101
LXVIII	189 - 191	Risoluzione rapporto di lavoro - Preavviso .....	105
LXIX	192	Risarcimento danni .....	106
LXX	193	Allineamento contrattuale .....	106
LXXI	194	Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali o Aziendali .....	106

**ALLEGATI**

All. 1 (A e B)	Elemento Perequativo Mensile Regionale .....
All. 2	Tabelle Retributive suddivise per Regione .....
All. 3	Indennità di Contingenza .....
All. 4	Accordo Interconfederale sull'Apprendistato del 29 aprile 2013 .....
All. 5	Trattenuta sindacale CISAL Metalmeccanici .....
All. 6	Regolamento Ente Bilaterale .....

**N.B.:** Si rinvia ai modelli/Accordi pubblicati sul sito dell'Ente Bilaterale per eventuali aspetti specifici (Sicurezza ed Igiene del lavoro, profili ed esemplificazioni aggiuntive, ecc.).



## Premessa

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

La crisi in corso dimostra sempre più chiaramente di essere strutturale e non contingente e sta determinando grandissimi cambiamenti economici, sociali e culturali. In tale contesto il CCNL non può essere uno strumento sclerotizzato, che si limita a privilegiare solo quanti lavorano, ma deve contribuire a costituire posti di lavoro, anche con soluzioni innovative.

Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

### Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- 1) da una parte chi, in nome della libertà economica, vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle aziende;
- 2) dall'altra parte coloro che di fatto, in nome della giustizia sociale, pur nell'attuale contesto di libero mercato mondiale vorrebbero soffocare la libertà economica e l'esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale.

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incompressibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.

La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende;
5. da ultimo, le Parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici a difesa dei Lavoratori e del lavoro.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

### Progressività

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da secondo livello di contrattazione, parte territoriale e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati ai risultati ottenuti.

La comparazione tra questo ed altri CCNL dovrà, quindi, essere fatta dopo un tempo ragionevole di applicazione di almeno 12 mesi ed ottimale di 24 mesi.

Le Parti, attraverso gli Organismi Bilaterali, raccoglieranno le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende cui si applica il presente CCNL, predisponendo, se del caso, le necessarie modifiche, da proporre nella piattaforma di rinnovo.

### Esemplificazioni ed interpretazioni

Le Parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire "in caratteri corsivi" alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione

Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite *"in corsivo"* nel Testo contrattuale editato nel sito dell'Ente Bilaterale, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

### **Partecipazione**

I Lavoratori ed i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

### **Conclusioni**

Le Parti intendono con questo Contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle società di servizi alla proprietà immobiliare, gestori di patrimoni immobiliari e studi professionali degli amministratori condominiali, in modo da consentire il miglioramento della qualità dei servizi resi. Tale obiettivo si persegue tramite il rafforzamento dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando la salvaguardia dei posti di lavoro. Ad avviso delle Parti, tale salvaguardia si favorisce mediante la destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e delle eccezioni al sinallagma, con il duplice scopo di limitare gli abusi e di rendere disponibili maggiori risorse ai dipendenti che, attraverso il lavoro effettivo, le originano.

Perciò, il CCNL, in funzione delle concrete situazioni particolari, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli di contrattazione un modello di relazioni sindacali, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, il tutto nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, oltre alle norme ed alle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello prevedendo, nel caso non si realizzasse, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. *"Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello"*, assorbibile dalla successiva contrattazione locale.

Le Parti concordano anche che in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, la contrattazione di secondo livello potrà, localmente e temporaneamente, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, derogare anche *"in peius"* rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente definiti nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

### **Ermeneutica contrattuale**

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL *"non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse"* e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente *"Premessa"*.

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DI**

**“AZIENDE E COOPERATIVE DEI SETTORI METALMECCANICO  
E INSTALLAZIONE DI IMPIANTI”**

**DISCIPLINA GENERALE**

V U O T A

## TITOLO I ASPETTI GENERALI

**Art. 1** - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende e le Cooperative dei settori metalmeccanico e installazione di impianti, **che aderiscono ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici** ed il relativo personale dipendente. Esso disciplina, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e attività formative, così come richiamate dal presente Contratto.

Il presente Contratto per tutto il periodo della sua validità, deve essere considerato complesso normativo unitario ed inscindibile e sostituisce ad ogni effetto le norme dei precedenti CCNL, accordi speciali nazionali, usi e consuetudini applicate nelle Aziende. Restano salve le norme degli accordi di secondo livello sottoscritti dalle parti stipulanti il presente CCNL, purché non in contrasto con quanto in esso previsto, salvo che per le specifiche eccezioni. In caso di eventuali norme contrastanti le Parti delegano gli Organismi Bilaterali territoriali o Nazionali per ricercare la loro armonizzazione.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite, che siano attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico del Datore (Azienda o Cooperativa) d'iscrizione all'Associazione Datoriale sottoscrittrice, con il regolare versamento delle quote da esse previste, e di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: l'iscrizione agli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale e quando a regime, l'Assistenza Sanitaria Integrativa, la Solidarietà e la Previdenza Complementare, versando le relative contribuzioni. In particolare, sono parte integrante del presente Contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

Le quote ed i contributi all'Ente Bilaterale, per quanti applicano il presente CCNL, sono obbligatorie e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore in servizi, mutualità, previdenza e sostegno.

Il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, è comunque tenuto a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste, perde il diritto alle prestazioni bilaterali (certificazione e conciliazione, deroghe, ecc.) ed ha l'obbligo di riconoscere al Lavoratore il controvalore equivalente, così come precisato all'art.111 del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere integralmente applicato solo dai Datori di Lavoro, ivi comprese le Cooperative di settore, iscritti ad una Associazione Datoriali sottoscrittrici e che siano in regola con i versamenti dei contributi all'Ente Bilaterale per la "Gestione Ordinaria" (art. 110), per la "Gestione Speciale" (art. 110) e per il finanziamento della RST (art. 5).

Quando il presente CCNL si applica per la prima volta per effetto del cambiamento dell'adesione datoriale, le Parti dichiarano che salvo diversi accordi finalizzati al mantenimento della forza lavoro, non intendono sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* già applicate al Lavoratore.

Le condizioni economiche dovranno essere salvaguardate con apposite voci individuali di compensazione, assorbibili, riconosciute "ad personam".

Le eventuali condizioni normative più favorevoli, dovranno essere mantenute fino alla scadenza del CCNL di provenienza, salvo diverso accordo sottoscritto tra Datore di Lavoro e Lavoratore con assistenza sindacale.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, siano compresi l'impegno da parte dei Datori di applicare integralmente il presente CCNL, nonché, quando esistenti, i Contratti Integrativi di secondo livello o, in assenza, le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia.

**Art. 2** - Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che caratterizzano il settore delle Aziende e Cooperative dei settori metalmeccanico e installazione di impianti.

### **Dichiarazione Congiunta**

*Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, vi siano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che alterino gli equilibri stabiliti dal presente CCNL o presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero, che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modi e condizioni d'applicazione delle stesse, sin da ora le Parti concordano, di incontrarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche del testo contrattuale secondo il principio d'equivalenza dei costi e dei benefici.*

## TITOLO II DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

**Art. 3** - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di

decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

**Art. 4 - R.S.A./R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Aziendale/Rappresentanza Sindacale Unitaria)** - Può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

In deroga alle previsioni legali ed al fine di favorire la partecipazione dei Lavoratori, le Parti concordano che il requisito dimensionale minimo per la costituzione della RSA, negli ambiti di applicazione del presente CCNL, sia di 7 dipendenti anziché 15.

Quando le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, ovvero le Associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali, ai sensi del punto 4, parte seconda, del Verbale di accordo tra Confindustria - CISAL del 22 dicembre 1994, chiedono la costituzione della RSU, a norma del citato accordo e nel rispetto dei limiti dimensionali previsti (15 lavoratori), si terranno le elezioni e la RSU eletta avrà la rappresentanza di tutti i lavoratori e potrà sottoscrivere accordi aziendali che saranno per tutti impegnativi ed obbligatori.

Come previsto nell'Accordo del 22 dicembre 1994, i componenti della RSU subentrano ai dirigenti della RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo 3° della L. 300/70.

**Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)** - Nelle piccole Aziende che applicano il presente CCNL prive di iscritti al Sindacato, RSA od RSU, per la tutela dei Lavoratori è prevista la costituzione della Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST), nominata dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL in proporzione ai propri iscritti nel settore e nel Territorio.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'art. 16.

Gli accordi di secondo livello potranno essere sottoscritti dalla RST solo in ambito aziendale e, per la loro validità, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'Ente Bilaterale, che ne accuserà ricevuta restituendo copia dell'accordo con il relativo protocollo nazionale.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto compreso negli importi previsti nella Tabella 2, punto a) dell'art. 110.

**Art. 6 - Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)** - Alla RST, nei confronti dell'Azienda ricompresi nel suo mandato, privi di RSA/RSU competono le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali Aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 3 Dipendenti i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi Aziendale, su convocazione delle RST hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 4 ore annue ordinarie retribuite.

**Art. 7 - Diritto d'affissione** - La RSA/RSU o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'azienda, comunicazioni, pubblicazioni e testi.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali o dai Patronati di assistenza collegati alle Parti sottoscrittrici.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione dell'azienda.

**Art. 8 - Assemblea** - I Lavoratori, in Aziende con oltre 7 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità in cui prestano la loro opera, durante o fuori l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze dell'Azienda.

**Art. 9 - Referendum** - Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA, RSU o RST, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori interessati.

**Art. 10 - Rappresentanza dei Lavoratori** - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale

secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA e la RST svolgono le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

La RSU, regolarmente eletta da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega particolare od ulteriori verifiche.

**Art. 11 - Trattenuta sindacale** - L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa all'Azienda od al Sindacato, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, l'Azienda fornirà trimestralmente a ciascuna Organizzazione Sindacale l'elenco dei Lavoratori iscritti.

Le quote sindacali sono pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile in vigore alle singole scadenze, per 13 mensilità all'anno solare, conformemente alla Tabella in Allegato 5.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Le Parti ricordano che l'ingiustificato mancato versamento delle quote trattenute al Lavoratore configura il reato d'appropriazione indebita (art. 646 c.p.).

**Art. 12** - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Pertanto, in coerenza con lo spirito della Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Bilaterale.

### TITOLO III LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

**Art. 13 - Livelli di Contrattazione** - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione, della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza, in modo da rendere compatibile l'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione collettiva si svolgerà su due livelli:

- a. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
- b. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

**Art. 14 - Contrattazione Collettiva Nazionale** - Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o di Azienda.

**Art. 15 - Contrattazione Aziendale** - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione di Secondo Livello in tutte le realtà ove essa sia possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva sostitutiva a quella di secondo livello ha, comunque, carattere sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione Aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione di Azienda, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, o settori nei quali è presente una forte "concorrenza" di lavoro irregolare, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

**Art. 16 - Contrattazione di secondo livello** - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata massima di 3 anni, tacitamente rinnovabile di anno in anno in caso di mancata disdetta di una delle Parti firmatarie.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato, integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività,

produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro, o indennità a fronte delle deroghe contrattuali/legali eventualmente concordate.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente Contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello Territoriale e/o di Azienda è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

- qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente Contratto;
- costituzione e funzionamento dell'Organismo Regionale o Provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
- premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- casi d'ammissibilità e casi di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili o di frazionamento dell'indennità annuale di mancata contrattazione;
- adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze delle Aziende;
- ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- determinazione dei turni feriali;
- modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato ed eventuali deroghe previste dalla Legge;
- regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- attuazione della disciplina di Azienda della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli Organismi Convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli Organismi Bilaterali Regionali o Provinciali;
- durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
- casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- organizzazione di incontri, a livello Territoriale e/o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi Aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
- eventuali ulteriori materie demandate alla Contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti, al fine di individuare una soluzione contrattualmente compatibile, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

**Art. 17 - Indennità di mancata contrattazione di secondo livello** - A favore dei dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL sarà riconosciuta, con assorbimento fino a concorrenza, un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello mensile ed annuale, conforme ai criteri



previsti:

Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IMMC)

L'indennità spetta per ciascun mese solare integralmente lavorato e sarà pari alla previsione dell'art.134 del presente CCNL.

Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IAMC)

L'indennità annuale sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni dell'art.134 del presente CCNL.

**Art. 18 - Esame congiunto territoriale** - A livello regionale/provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

**Art. 19 - Informazioni a livello Aziendale** - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano complessivamente più di:

- a. 5 Dipendenti, se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b. 50 Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c. 150 Dipendenti, se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, a richiesta ed ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione Sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, le Aziende forniranno nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, anche al di fuori delle scadenze previste, informazioni orientate al raggiungimento d'intese preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto dell'Azienda, l'occupazione e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda, sul codice disciplinare interno e sulle certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione Sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, sull'occupazione, i criteri della loro localizzazione e gli eventuali problemi di riqualificazione e formazione dei Lavoratori.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

- α. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- β. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di prevenzione e di contrasto;
- γ. le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione Nazionale di ciascuna parte interessata al fine di comporre un quadro generale ed anonimo della situazione nazionale del lavoro.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

#### TITOLO IV COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI DI CATEGORIA

**Art. 20 - Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria** - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti,

per il tramite delle Commissioni Paritetiche Nazionali di categoria, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

**Art. 21 - Commissioni Paritetiche Regionali di categoria - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale** - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali, su richiesta di una di esse, si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo delle Aziende e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente Contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per la definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere il valore del lavoro, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili ed esemplificazioni professionali;
5. esame e definizione di quanto, in materia di congedi per la formazione, è delegato alle Parti Sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Lavoratori e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico);
9. esame dell'occupazione generale, in particolare femminile, e degli eventuali accordi conseguiti.

**Art. 22 - Certificazioni** - L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di Co.Co.Pro;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5 a 6 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

## TITOLO V

### CCNL: DECORRENZA, DURATA, "RAFFREDDAMENTO" E RINNOVO

**Art. 23** - Il presente CCNL decorre dal 01/06/2013 e scadrà il 31/05/2016, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte almeno 6 mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

**Raffreddamento:** durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il 22/01/2009.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

*Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNCM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.*

L'Osservatorio Nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale, entro 180 giorni dalla disdetta contrattuale, predisporrà la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNCM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita anche l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

## TITOLO VI

### CCNL: ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI

**Art. 24** - Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, nel testo conforme all'originale, depurato da eventuali errori emersi, sarà evitato dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DTL Modena, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie, con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale, che siano state pubblicate anche nel sito dell'Ente Bilaterale.

**Art. 25** - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, come previsto dalla prassi della Contrattazione Collettiva e nel rispetto delle vigenti norme di legge, agli Enti Assicurativi, Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Contratto.

**Art. 26 - Distribuzione del Contratto** - Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

## TITOLO VII

### CCNL: EFFICACIA

**Art. 27** - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti da Datori di lavoro, ivi comprese le Cooperative, che operano nei settori metalmeccanico e installazione di impianti o che erogano servizi tecnici integrati agli edifici, vedasi art. 120 del CCNL, che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti il CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione con altre Parti potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso, di tutte le Parti stipulanti.

## TITOLO VIII CCNL: DEFINIZIONI

**Art. 28** - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **“Paga Base Nazionale Conglobata Mensile”** o **“PBNM”**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori (art. 132), ed è comprensiva dell’indennità di contingenza di cui all’Allegato 3 del presente CCNL;
- b. **“Paga Base Conglobata Oraria”** o **“PBCO”**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 173 per i lavoratori che svolgono l’orario settimanale di 40 ore. Per i lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times \text{Orario settimanale}$ , arrotondata alle cifre intere.  
*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*  
*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Paga Base Conglobata Oraria si otterrà dividendo la “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” per 207;*
- c. **“Paga Base Conglobata Giornaliera”** o **“PBCG”**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **“Retribuzione Lorda Mensile Normale”** o **“RLMN”**: s’intende quella costituita dai seguenti elementi:
  - paga base nazionale conglobata mensile;
  - eventuali scatti d’anzianità;
  - eventuali superminimi ed assegni “ad personam” continuativi;
  - elemento perequativo regionale (EPR);
  - tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione individuale o collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, indennità trasfertisti, maggiorazioni di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RLMN e, quindi, non sono utili ai fini della determinazione delle aliquote orarie/giornaliere per le integrazioni d’infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.
- e. **“Retribuzione Oraria Normale”** o **“RON”**: si ottiene dividendo convenzionalmente la *“Retribuzione Lorda Mensile Normale”* per 173 per i Dipendenti che svolgono l’orario settimanale di 40 ore. Per i Lavoratori con orario ordinario settimanale superiore alle 40 ore, il divisore si ottiene mediante la seguente formula =  $173:40 \times \text{Orario settimanale}$ , arrotondata alle cifre intere.  
*Per esempio, per un lavoratore con orario settimanale di 48 ore, si calcolerà:  $173:40 \times 48 = 207$ .*  
*Pertanto, per un lavoratore con orario ordinario settimanale di 48 ore, la Retribuzione Oraria Normale si otterrà dividendo la “Retribuzione mensile lorda normale” per 207.*
- f. **“Retribuzione Giornaliera Normale”** o **“RGN”**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Lorda Normale per il divisore convenzionale 26.
- g. **“Retribuzione Media Globale Giornaliera”** o **“RMGG”**: è la retribuzione che si calcola con i criteri indicati dall’INPS.
- h. **“Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”** o **“RLMDF”**: s’intende la somma mensile dovuta al Lavoratore quale retribuzione, comprensiva di tutte le voci stabili dovute nel periodo considerato. Essa non comprende gli importi dovuti per lavoro straordinario contrattuale (supplementare e/o straordinario), gli importi dovuti per i particolari modi della prestazione quando possono essere reversibili, quali indennità di trasferta, di turno di maneggio denaro e simili, gli importi condizionati e variabili, conseguenti ai “Premi di risultato” e simili, le indennità sostitutive (di permessi, di ferie, di preavviso, ecc.). Sono altresì esclusi gli importi dovuti al Lavoratore a ristoro di spese da egli sostenute in nome e per conto del Datore di Lavoro, quali rimborsi spese, rimborsi chilometrici e simili. Nel caso in cui la retribuzione del Lavoratore preveda un’integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo lordo mensile fisso, l’importo mensile garantito coincide con la “Retribuzione Lorda Mensile di Fatto”.
- i. **“Rimborso spese”**: s’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro.
- j. **“Giorni”**: salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.
- k. **“Giorni lavorabili”**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno;
- l. **“Giorni lavorati”**: coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia effettivamente stata prestazione lavorativa. Al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i “giorni lavorati” sono pari ai gruppi di 8 ore ordinarie lavorate nel mese, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate è pari o

superiore alla metà dell'orario ordinario giornaliero.

- m. **"Azienda", "Società", "Datore di lavoro" e "Datore"**: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.
- n. **"Lavoratore", "Dipendente"**, sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente CCNL con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio.
- o. **"Orario di Lavoro Normale"**, è la preventiva definizione dei termini iniziale e finale dell'orario di lavoro che, nel periodo considerato, compone il tempo di Lavoro Ordinario contrattualmente previsto (esempio 8:00 – 12:00 e 13:00 – 17:00 nel caso di 8 ore giornaliere distribuite su 5 giorni lavorativi per settimana).
- p. **"Lavoro supplementare"**, nel contratto a tempo parziale è così definito il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale pattuito (orizzontale, verticale o misto) e l'orario contrattuale previsto a tempo pieno, entro il limite previsto al punto c) dell'art. 33.
- q. **"Lavoro Straordinario"**, è il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziale e finale dell'Orario di Lavoro Normale.
- r. **"Linee a Catena"**, quando i lavoratori sono impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, con ritmo determinato dal flusso dei pezzi da lavorare presentati autonomamente ai lavoratori (nastri, catene, robot o simili) che non possono determinare il tempo di sequenza lavorativa. Normalmente vi sono più postazioni in serie che concorrono all'insieme delle operazioni con ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale.
- s. **"Anno Solare"**, spazio temporale di 365/366 giorni.
- t. **"Anno di Calendario"**, spazio temporale dall'1 gennaio al 31 dicembre.
- u. **"Turni Avvicendati"**, sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici. I turni avvicendati possono essere distribuiti sui c.d. "semi turni", nel qual caso si svolgerà, alternativamente, dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o con altro simile profilo aziendale concordato; altra soluzione prevede il "turno continuo giornaliero", che prevede la distribuzione su tre turni nelle 24 ore, normalmente dalle 6,00 alle 14,00 o dalle 14,00 alle 22,00 o dalle 22,00 alle 6,00. Quest'ultimo turno, nella settimana si svolgerà all'interno degli estremi 6,00 del lunedì e 6,00 del sabato. Vi è poi la possibilità del lavoro a turni a "ciclo continuo". In tal caso, i nastri orari prevedono la continuazione dei turni senza soluzione di continuità e i riposi settimanali saranno calendarizzati con distribuzione all'intero dell'intera settimana.
- v. **"Cottimo"**, Forma di retribuzione, normalmente incentivante, per la quale si riconosce al lavoratore una tariffa predeterminata in relazione alla quantità prodotta od al raggiungimento di eventuali soglie di produttività. Il lavoro a cottimo può essere individuale o collettivo. Il cottimo individuale è normalmente a misura e a tempo, quando il cottimo dipende dalle quantità prodotte in un arco di tempo predefinito. Nel cottimo legato al rendimento di una generalità di lavoratori, la tariffa è normalmente mista a misura e a tempo, nel senso che il cottimo viene "pesato" sulle ore effettivamente lavorate dal singolo componente del gruppo di cottimo. In sintesi si distinguono le seguenti forme di cottimo:
- cottimo pieno, che si ha quando la retribuzione è determinata solo a misura delle quantità prodotte;
  - cottimo misto, in cui la retribuzione è calcolata in parte a tempo ed in parte a misura;
  - cottimo collettivo, è quello legato al rendimento di un gruppo organizzato di lavoratori;
  - concottimo, che designa un particolare trattamento retributivo riservato a lavoratori che non partecipano direttamente alle lavorazioni ed il cui cottimo è determinato da quello spettante ai lavoratori cottimisti di riferimento.
- Il lavoro a cottimo sarà aziendalemente definito tenendo conto delle caratteristiche settoriali produttive mediante Contrattazione di secondo livello.
- w. **"Professionalità Omogenea"**, s'intendono mansioni lavorative rientranti nei contenuti professionali classificate nella medesima declaratoria, anche se appartenenti a profili diversi. Esse saranno nello stesso livello di inquadramento contrattuale, per cui determineranno lo stesso trattamento economico e normativo. Sono, quindi, mansioni con tra loro integrabili e/o intercambiabili.
- x. **"Lavoratore Assistito"**, così si qualifica il Lavoratore che, normalmente in un contenzioso con l'Azienda, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato, per quanto previsto dalla Legge, per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; o in caso di richiesta di Convocazione Facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; o in caso di Conciliazione Obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966, o, in particolare quando acconsente ad un accordo transattivo (ex art. 411 c.p.c.) ecc.
- y. **"Fine Settimana"**, il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì.
- z. **"Ferie Estive"**, il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre.
- aa. **"Vacanze Natalizie"**, il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio.
- bb. **"Vacanze Pasquali"**, il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.
- cc. **"Periodo di Comporto"**, è il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia od infortunio. Il periodo di comporto può essere secco, quando considera solo un evento morboso o frzionato quando considera più eventi morbosi in un arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come

stabilito agli artt. 98 e 99 è frazionato. Entro tale periodo, il Datore di lavoro, salvo i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo, non potrà licenziare il Lavoratore.

dd. **Generalità dei lavoratori:** s'intende che il fatto in questione riguarda tutti i lavoratori di una determinata categoria (operai od impiegati) o di un reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o dell'intera Azienda.

ee. Nel presente CCNL si definiscono:

- **"Micro Impresa" o "Micro Azienda"**, quando l'Azienda ha fino a 15 dipendenti o meno di 2.500.000 euro di fatturato.
- **"Piccola Impresa" o "Piccola Azienda"**, quando essa ha da 15 a 100 dipendenti o da 2.500.000 a 18.000.000 di euro di fatturato.
- **"Media Impresa" o "Media Azienda"**, quando essa ha da 100 a 250 dipendenti o da 18.000.000 a 55.000.000 euro di fatturato.

## TITOLO IX MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

**Art. 29** - Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23/07/1991, n. 223 e Legge 19/07/1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle Aziende, che determinano esuberanti occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le Istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore metalmeccanico.

## TITOLO X GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO E DEI LAVORI ATIPICI

**Art. 30 - Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato** - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

**Art. 31** - Si evidenziano le seguenti tipologie:

### **A) Nuovo mercato del lavoro**

#### Tempo parziale (artt. 32 e ss.)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

#### Tempo determinato (artt. 37 e ss.)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma della Legge 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. E' vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

#### Contratto d'inserimento (artt. 41 e ss.)

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

La Legge 92/2012 dal 31/12/2012 ha abrogato gli artt. 54-59 del D.Lgs 10/09/2003 n° 276, istitutivo del Contratto d'Inserimento. Permane la previsione contrattuale solo ed esclusivamente per i contratti d'inserimento costituiti entro il 31/12/2012 e per l'ipotesi che, in futuro, la Legge renda nuovamente possibile tale Contratto.

#### Contratti di solidarietà espansiva (art. 52)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la

riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

#### Contratti di solidarietà difensiva (art. 53)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

#### Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni. Per i lavoratori a domicilio si rinvia al relativo Accordo Interconfederale.

#### Lavoro a facon

È lavoro "artigianale" svolto a favore di terzi, senza che questi forniscano il materiale. Anche per il settore metalmeccanico è regolato dal relativo Accordo Interconfederale Anpit – Cisl Terziario – Cisl Metalmeccanici.

#### Lavoro a tempo ripartito (art. 55)

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

#### Telelavoro (artt. 56 e ss.)

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede Aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

#### Lavoro intermittente (artt. 68 e ss.)

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro in periodi predeterminati che ne può utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o intermittente, a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente è disciplinato dal CCNL ma, in ogni caso, si può stipulare per certe classi di età. Deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

#### Somministrazione di lavoro (artt. 73 e ss.)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

### **B) Lavori Atipici**

#### Lavoro a progetto

Il lavoro a progetto è un rapporto cosiddetto "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con l'aggiunta sostanziale di un progetto. Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. Attualmente, la disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012 che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; esso deve essere funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Inoltre, il progetto non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Quale conseguenza, tale attività, salvo diversa previsione del CCNL o della contrattazione di secondo livello, non può consistere in compiti meramente esecutivi, ripetitivi o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

#### Tirocini

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.

La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 149/1998.

Al tirocinante, il Datore di lavoro - Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di almeno € 400,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

#### Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto.

L'associazione in partecipazione è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti.

I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa.

L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso.

L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro.

Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante, l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione dell'azienda), proprie del lavoro subordinato.

Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare o non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 cod. civ. o quando l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari.

Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione.

## **TITOLO XI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**Art. 32 - Lavoro a tempo parziale: definizione** - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze dell'Azienda e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta avviene per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione ridotta si effettua solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

#### **Art. 33 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili**

- a. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.
- b. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale.
- c. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, entro il limite di 8 settimane per anno di calendario è dovuta anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare richiesta entro il limite del 25% del normale orario ridotto di lavoro mensile



pattuito. Tale lavoro supplementare così come quello effettuato con accordo tra le Parti, sarà compensato con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 20% della Retribuzione Oraria Normale.

- d. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Il Datore o il Lavoratore, di fronte alla prestazione sistematica di lavoro supplementare, hanno diritto di consolidare nell'Orario Normale il lavoro supplementare effettivamente prestato con sistematicità.

Il Lavoro supplementare s'intende prestato con sistematicità ogniqualvolta sia richiesto ed effettuato oltre il 50% dei giorni/periodi lavorabili per almeno sei mesi solari.

Il consolidamento determina la comprensione della parte sistematica del lavoro supplementare nell'Orario Ordinario, con i conseguenti riflessi sulla determinazione delle retribuzioni differite, TFR, indennità, ecc. Dalla decorrenza del consolidamento e per la parte di lavoro consolidato, non sarà più dovuta la maggiorazione per lavoro supplementare.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

**Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale**

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (entro i limiti del 25% del Normale Orario di lavoro mensile);	15%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da quelli pattuiti.	20%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

**Art. 34 - Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione** - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
  - 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

Solo con il preventivo consenso scritto del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo Aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali e Aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

**Art. 35 - Lavoro a tempo parziale post Partum** - Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti

appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nei Reparti/Uffici a professionalità omogenea, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario per post Partum un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

La durata complessiva non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini e con le precedenze contrattuali) di una nuova domanda permetterà l'eventuale prosieguo dell'orario a tempo parziale.

**Art. 36 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura** - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

## TITOLO XII LAVORO A TEMPO DETERMINATO

**Art. 37 - Assunzione - Documentazione** - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data prevista di inizio del rapporto di lavoro, la sua durata e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentano l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi e non rinnovabile o prorogabile;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale cui il lavoratore sarà assegnato, la sua qualifica, livello e retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni particolari concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

**Art. 38 - Lavoro a Tempo Determinato: durata massima - deroghe - precedenze** - Per effetto della Legge 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione **a tempo determinato per il massimo di 12 mesi** senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, **senza possibilità di proroga**.

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le produzioni legate ai prodotti con domanda stagionale quali, ad esempio, condizionatori e ventilatori o stufe e radiatori, purché tale fatto sia indicato nel contratto d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi, ivi comprese le attività connesse alla partecipazione di mostre o fiere.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare in accordo con le strutture nazionali, o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

- a. il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 18 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.
- b. il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dell'Azienda individuano i casi in cui è ammessa la riduzione da 60 giorni a 20 giorni per contratti a tempo determinato di durata inferiore ai 6 mesi, e da 90 giorni a 30 giorni per contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi:

- rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- inizio di una nuova attività;
- casi di lavoro stagionale;
- messa a punto di un significativo cambiamento tecnologico;
- fase supplementare di un rilevante progetto di ricerca e sviluppo;
- lancio di un nuovo prodotto o servizio.

Inoltre, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito di individuare eventuali altri casi di applicazione dei termini ridotti previsti dall'art. 46 bis del D.L. 83/2012 (convertito L. 134/2012).

L'Azienda o il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato.

*Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede Aziendale, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.*

**Art. 39 - Tredicesima mensilità** - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, ed Azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

**Art. 40 - Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto** - Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

### TITOLO XIII CONTRATTI D'INSERIMENTO

**(Abrogato dalla L. 92/2012 si mantiene nel testo contrattuale nell'ipotesi di una sua nuova introduzione)**

**Art. 41 - Contratti d'inserimento: condizioni** - Il contratto d'inserimento, **abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, art. 1 L. 92/12**, aveva la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

- 1) soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
- 2) disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);

- 3) Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
- 4) Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
- 5) donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
- 6) persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

**Art. 42 - Contratti d'inserimento: soggetti titolari** - I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- 1) enti pubblici economici, e loro consorzi;
- 2) gruppi di ;
- 3) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- 4) fondazioni;
- 5) enti di ricerca, pubblici e privati;
- 6) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

**Art. 43 - Contratti d'inserimento: esclusione dal computo** - Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

- 1) dimessi;
- 2) licenziati per giusta causa;
- 3) i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 4) i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

**Art. 44 - Contratti d'inserimento: forma e contenuti** - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

- 1) la durata;
- 2) la tipologia contrattuale;
- 3) le mansioni e la categoria d'inquadramento;
- 4) il progetto individuale d'inserimento;
- 5) l'eventuale periodo di prova;
- 6) l'orario di lavoro;
- 7) il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

**Art. 45 - Contratti d'inserimento: il progetto individuale** - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Art. 46 - Contratti d'inserimento: durata** - Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- 1) assenza per maternità;
- 2) servizio militare e/o civile;
- 3) malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono

non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi. Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

**Art. 47 - Incentivi economici e normativi** - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**Art. 48 - Contratti d'inserimento: modalità della formazione** - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione dell'Azienda.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.

*"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".*

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

**Art. 49 - Formatori** - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

- a. l'imprenditore;
- b. i suoi preposti qualificati;
- c. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

**Art. 50 - Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro** - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

**Art. 51 - Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati** - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

#### TITOLO XIV CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

**Art. 52 - Contratti di lavoro espansivi: definizione** - Al fine d'incrementare gli organici, le Aziende e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo Aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi Aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici dell'Azienda.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

#### TITOLO XV CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

**Art. 53 - Contratti di lavoro difensivi: definizione** - Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

## TITOLO XVI SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

**Art. 54** - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

## TITOLO XVII LAVORO RIPARTITO

**Art. 55 - Lavoro Ripartito: definizione** - La contrattazione Aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstita potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

## TITOLO XVIII TELELAVORO

**Art. 56 - Telelavoro: definizione** - È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle Lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il Telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'Azienda. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

**Art. 57 - Telelavoro: tipologie** - Il Telelavoro può essere:

1. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
2. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
3. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici dell'Azienda;
4. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

**Art. 58 - Telelavoro: ambito** - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

**Art. 59 - Telelavoro: condizioni** - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

**Art. 60 - Telelavoro: formazione** - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà essere fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

**Art. 61 - Telelavoro: postazione di lavoro** - La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

**Art. 62 - Protezione dei dati** - L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

**Art. 63 - Tempo di lavoro** - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

**Art. 64 - Diritti del Telelavoratore** - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

**Art. 65 - Telecontrollo** - L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

**Art. 66 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale** - Nel telelavoro le eventuali questioni dubbie in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità, dovranno essere definite dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

**Art. 67** - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

- l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni Aziendali;
- il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
- le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

## TITOLO XIX LAVORO INTERMITTENTE

**Art. 68 - Lavoro intermittente: definizione** - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che può utilizzarne la prestazione "a chiamata", nelle seguenti ipotesi:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
  1. guardiani e personale di sorveglianza;
  2. addetti a centralini telefonici privati;
  3. fattorini;
- per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

**Art. 69 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni** - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

**Art. 70 - Lavoro intermittente: condizioni** - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata [(365- 52- 52- 20- 3)x8];
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

**Art. 71 - Lavoro intermittente: indennità di disponibilità** - Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" pari al 20% della PBCO per il tempo non lavorato nel mese.

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute



per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

**Art. 72 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni** - L'Azienda non può ricorrere al lavoro "a chiamata" nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

**TITOLO XX  
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO**

**Art. 73 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni** - Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro, detta "Somministratore".

La somministrazione di lavoro è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'Utilizzatore.

**Art. 74** - Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni tabellari minime previste nel presente CCNL.

Nel caso in cui il Lavoratore sia adibito a mansioni superiori, o comunque non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'Utilizzatore deve dare immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnando copia al Lavoratore. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di formazione, l'Utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al Lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dal mancato riconoscimento della professionalità prestata.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente CCNL, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<b>SCAGLIONI</b>				
<b>Lavoratori dipendenti</b>	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	Oltre 15
<b>Somministrati max</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2%</b>

La contrattazione collettiva di secondo livello nell'ipotesi di acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale, commesse non ricorrenti ecc. può stabilire percentuali di Somministratori maggiori di quelle previste nella precedente tabella indicando le motivazioni ed il tempo di durata della deroga.

**Art. 75 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti** - L'Azienda non può ricorrere al lavoro intermittente ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni);
- b) al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
- c) quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
- d) quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

**TITOLO XXI  
LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE**

**Art. 76 - Condizioni d'ingresso** - Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le Aziende potranno inizialmente inquadrali, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di approdo o destinazione.

Livello d'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata*
2° Livello	3° Livello	36 mesi
3° Livello	4° Livello	36 mesi
4° Livello	5° Livello	33 mesi
5° Livello	6° Livello	30 mesi
6° Livello	7° Livello	27 mesi
7° Livello	8° Livello	24 mesi

\* Nel caso in cui prima dell'inizio del rapporto di lavoro il Lavoratore abbia effettuato un tirocinio formativo presso la medesima azienda, di durata pari ad almeno sei mesi e in area omogenea a quella della successiva assunzione, il periodo di tirocinio sarà considerato utile ai fini del compimento della durata dell'inquadramento nel livello iniziale.

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

**L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata alla loro previsione nella lettera di assunzione e all'approvazione del Progetto Formativo da parte dall'Ente Bilaterale**, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere approvato dall'Ente Bilaterale.

## TITOLO XXII COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

**Art. 77 - Assunzione** - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore. L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente almeno le seguenti indicazioni:

- a. dati individuativi del Datore di lavoro: cognome e nome e/o la ragione sociale, indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previsti dalla legge;
- b. tipo di contratto;
- c. mansione, qualifica, livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore e indicazione del CCNL applicato;
- d. data di prevedibile inizio del lavoro;
- e. luogo in cui il lavoratore presterà normalmente la sua opera o sede del rapporto di lavoro;
- f. orario di lavoro;
- g. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- h. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- i. trattamento economico iniziale ed eventuali ulteriori sviluppi concordati.

L'Azienda è tenuto a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza) della quale il Lavoratore dovrà rilasciare ricevuta.

**Art. 78 - Documenti per l'assunzione** - All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria, (dei quali il Datore ne conserverà copia e dovrà rilasciarne ricevuta);
- 2) sottoscrizione per accettazione ed accordo della lettera di assunzione;
- 3) documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 4) attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- 5) certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati, attestati di precedenti datori di lavoro;
- 6) autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;

- 7) permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);  
8) altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere, nel rispetto delle norme vigenti.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti per acquisire la medesima qualifica.

**Art. 79 - Visita medica preassuntiva** - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni a lui affidate sarà sottoposto a visita medica presso il Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

### TITOLO XXIII MANSIONI DEL LAVORATORE

**Art. 80 - Mansioni Promiscue** - Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare delle mansioni o parziale completamento di un turno o simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore. Tale indennità sarà dovuta solo per il tempo o periodo nel quale il lavoratore è stato effettivamente adibito alla mansione superiore. S'intende che le mansioni superiori sono "svolte" con continuità quando esse siano previste per un tempo superiore al mese di calendario. Quando le mansioni superiori non sono prevalenti e quando è percepita l'indennità di mansione spettante, al Lavoratore non sarà applicabile il 3° comma del successivo art. 81.

**Art. 81 - Mutamento di mansioni** - Il Lavoratore potrà essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali ogniqualvolta esse siano compatibili con le competenze acquisite e con il livello di inquadramento.

Il Datore può adibire il Lavoratore a nuove mansioni rispetto alle competenze già acquisite, previo accordo e formazione.

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

**Art. 82 - Jolly** - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente ed all'interno dell'intero orario di lavoro a mansioni che comprendano qualifiche che si articolano su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà al livello della mansione più qualificata.

### TITOLO XXIV ORARIO DI LAVORO

**Art. 83 - Orario di lavoro: definizione** - Come previsto dall'art. 2 D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro ordinario contrattuale effettivo, per la generalità dei Lavoratori, è fissata in 40 ore settimanali. Esso è distribuito normalmente su 5 o 6 giornate lavorative.

#### Esemplificazione:

- a . orario di lavoro su 5 giorni** - *Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;*

**b . orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive. Tale distribuzione si presta, in particolare, per le lavorazioni a turno "a Ciclo continuo".

Come previsto dall'art. 5 R.D. 1955/1923, richiamato dall'art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003, non si computano nell'orario di lavoro: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, quando durante le stesse non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro o per rientrare a casa; il tempo in cui il Lavoratore s'intrattiene nell'ambiente di lavoro, anche se autorizzato, al termine dell'orario di lavoro per sue esigenze personali.

Durante l'orario di lavoro il Lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda senza esserne autorizzato.

Il Datore di lavoro deve esporre, in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora d'inizio e di termine del lavoro ordinario del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

#### Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e, quindi, ai mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di un adeguamento dell'attività e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più onerosi per i Lavoratori e per l'Azienda, essa potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui all'art. 143.

Per la particolare attività delle Aziende metalmeccaniche e installatrici d'impianti che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità a tutela dei clienti, le Parti, salvo diverso accordo di secondo livello, convengono quanto segue:

- a) ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore settimanali, comprese le ore di straordinario.
- b) la durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto delle intensificazioni della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.
- c) la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo, e prevedere ogni altra deroga legale in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari.
- d) nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti o periodi dell'anno.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali, di mobilità e di contratti di solidarietà, si conviene 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.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di Legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno la possibilità, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, di utilizzare i permessi annui retribuiti di cui all'art. 90 di questo CCNL, nonché i residui delle giornate di ferie di cui all'art. 97 del presente Contratto e la fruizione delle festività cadenti di domenica e dei giorni di riposo cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

**Art. 84 - Orario di lavoro: sospensione** - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a 30 minuti), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di eventi ripetitivi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i dipendenti, solo così interrompendo la loro retribuzione.

**Art. 85 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa** - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi/guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione fino a 48 ore ordinarie, fermo restando che la Retribuzione Lorda Mensile Normale sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

Si intende che il periodo di attesa sia comprensivo della pausa per la refezione.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere indicati nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere

effettuata in anche nel corso del rapporto di lavoro, tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'Orario di Lavoro Normale settimanale, decorrerà la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore settimanali e del 20% per le ore eccedenti.

**Riepilogo delle maggiorazioni per dipendente discontinuo eccedente il lavoro ordinario fino a 45 ore settimanali**

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione R.O.N.*</i>
Straordinario per le prime 8 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente l'ottava ora settimanale	15%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore

**TITOLO XXV  
PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO**

**Art. 86** - Come prevede l'art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Conglobata Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario, effettuato nei primi cinque giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Il Datore di lavoro, in alternativa al pagamento, potrà retribuire la sola maggiorazione ed accreditare al Lavoratore le ore di straordinario effettuate onde permetterne il recupero mediante riposi, anche attivando la Banca delle Ore, di cui all'art. 143 del presente CCNL.

**TITOLO XXVI  
ORARIO DI LAVORO DEI MINORI**

**Art. 87** - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

**TITOLO XXVII  
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE**

**Art. 88 - Riposo giornaliero** - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale o di Azienda, potranno essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. lavoro prestato in regime di reperibilità;
4. manutenzioni svolte presso terzi;
5. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
6. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
7. vigilanza degli impianti e custodia in caso di un'assenza imprevista;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari previsti dalla legge con termini inferiori a mesi 4.

**Art. 89 - Riposo settimanale** - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica, salvo che nel lavoro a turni con ciclo continuo.

Le Parti convengono sulla possibilità di definire, mediante la contrattazione di secondo livello, modi diversi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze delle Aziende che operano in cantieri attivi nei giorni di riposo e/o festivi (imprese di manutenzione e/o installazione impianti ecc.) o richiedenti la "reperibilità";
3. a favore dei Lavoratori per la conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo consecutivo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, oltre alle retribuzioni e/o maggiorazioni spettanti, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

### TITOLO XXVIII PERMESSI

**Art. 90 - Permessi** - Sono contrattualmente previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni / benefici	Condizioni	Retribuzione
<b>Permessi retribuiti</b>	48 ore annuali (comprehensive delle 32 ore annuali di festività abolite)	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato.*  Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze Aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.  In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore di permesso maturate, il Lavoratore potrà essere posto a riposo dal Datore e, ove ciò non avvenga, ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisi.	
<b>Permessi straordinari</b>	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni.
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.**	

	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
<b>Permessi non retribuiti</b>	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e purchè non determinino compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di servizio.
<b>Permessi per Lavoratori studenti</b>	Permesso per il giorno dell'esame. Concordare orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Solo il Lavoro Straordinario conseguente ad evento imprevedibile, è considerato obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione delle prove d'esame.	Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.
	Congedo per un massimo di 6 mesi.	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso Datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Tale congedo non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi 3. Verrà riconosciuto dal Datore compatibilmente con le inderogabili esigenze Aziendali.	Retribuzione e contribuzione non prevista.

\* Per "mese integralmente lavorato" si intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza. Il termine "integralmente" vuole escludere dal computo i mesi di calendario nei quali il lavoratore non è sempre stato in forza, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione. Si considera perciò "integralmente lavorato" anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie ecc. con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite, sospensioni disciplinari ecc.

\*\* In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

#### TITOLO XXIX FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

**Art. 91 - Festività** - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

**1. festività nazionali:**

- a) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b) 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- c) 2 giugno - Festa della Repubblica;
- d) 4 novembre - Festa dell'Unità Nazionale (coincidente con la prima domenica di novembre).

**2. festività religiose:**

- α) 1° gennaio - primo giorno dell'anno;

- β) 6 gennaio - Epifania;
- χ) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- δ) 15 agosto - festa dell'Assunzione di M.V.;
- ε) 1 novembre - Ognissanti;
- φ) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- γ) 25 dicembre - Santo Natale;
- η) 26 dicembre - Santo Stefano;
- ι) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Mensile Lorda Normale, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli artt. 138 e 141.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo (normalmente il sabato), anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Inoltre, ai Lavoratori con retribuzione mensilizzata del lavoro ordinario (quindi indipendente dalle ore lavorabili del mese) non spetterà la retribuzione o l'accreditamento delle giornate festive coincidenti con il sabato o, comunque, con il giorno di riposo.

### **TITOLO XXX INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI**

**Art. 92** - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi Accordi di secondo livello, può variare da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro, in funzione delle esigenze di servizio, per quanto possibile, conciliate con quelle dei lavoratori.

### **TITOLO XXXI CONGEDO PER MATRIMONIO**

**Art. 93** - Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà consegnare all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la retribuzione mensile lorda normale, mentre il Lavoratore dipendente apprendista avrà diritto al pagamento nei limiti riconosciuti dall'INPS.

### **TITOLO XXXII VOLONTARIATO**

**Art. 94** - Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

### **TITOLO XXXIII MATERNITÀ'**

**Art. 95 - Gravidanza e puerperio** - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.



Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria. Tale indennità comprende i ratei giornalieri della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e altri premi od indennità normalmente erogati con cadenza annuale.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, salvo l'obbligo di integrare il 20% dei ratei di tredicesima afferenti il periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria ai fini del 20% del rateo di tredicesima mensilità di cui sopra o di maturazione delle ferie, devono essere computati nell'anzianità di servizio.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le Lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione dell'attività dell'Azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

**Dichiarazione congiunta**

*Le Parti, al fine d'incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della Lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere, in tutte le sedi istituzionali, proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.*

*A tal fine ed in relazione a quanto sopra, le Parti s'incontreranno per individuare percorsi e proposte.*

**Art. 96** - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

**Congedo di maternità/paternità**

<b>Genitore</b>	<b>Durata</b>	<b>Periodo</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro) e dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto; - ulteriori giorni non goduti prima del parto qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto*.	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal Datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il Datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, e maturano regolarmente i ratei relativi alle eventuali mensilità supplementari ed alle ferie.	Copertura 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

	padre in via esclusiva.			
	Un giorno di astensione obbligatoria	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	
	Due giorni di astensione facoltativi, anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre**	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	

\* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

\*\* L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

### Congedo parentale (ex maternità facoltativa)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuativi o frazionati*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi*	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

\* Durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

\*\* Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

### Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	- 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Padre	Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma, libera professionista.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre
-------	---	---	------------	------------

**Permessi - Malattia del bambino e madre gestante**

<b>Genitore</b>	<b>Durata e periodo di godimento</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Previdenza</b>
Madre*	- fino al terzo anno di vita del bambino: diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni: cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.	Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%. Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre*	Come madre	Come madre	Come madre
Madre gestante	- permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche.**	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

\* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

\*\* Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

**TITOLO XXXIV  
FERIE**

**Art. 97** - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 192 per quelli a 48 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Al compimento del ventesimo anno di anzianità di servizio, nella medesima azienda, al lavoratore saranno riconosciute ulteriori 8 ore annuali di ferie (168), al compimento del venticinquesimo anno ulteriori 8 ore annuali di ferie (176), al compimento del trentesimo anno ulteriori 8 ore annuali (184).

Le ferie saranno godute in periodi minimi settimanali e, nel corso dell'anno, non potranno essere frazionate in più di 2 periodi.

È facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva dell'Azienda, un periodo di ferie consecutive pari a tre settimane; in tal caso il Lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed esse potranno essere sostituite dal pagamento della relativa indennità solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro o, eccezionalmente, di accordo assistito tra Azienda e Lavoratore.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile lorda normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il residuo periodo di ferie non goduto non dà diritto al loro prolungamento, salvo preventivo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo diverso accordo con la Parte che lo riceve.

La maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di 13°. Pertanto, ai fini della maturazione del rateo di ferie del lavoratore in forza, le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si considerano come mese intero.

**TITOLO XXXV  
MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALI**

**Art. 98 - Malattia od infortunio non professionali** - In caso di malattia od infortunio non professionali, entrambe le fattispecie sono di seguito indicate con "Malattia" e si prevede la seguente disciplina:

<b>Malattia: Condizioni</b>	<p>L'assenza per malattia deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
<b>Malattia: Periodo di comporto Contrattuale*</b>	<p>In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, regolarmente comunicata e certificata, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di seguito specificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino a 2 anni di anzianità: diritto di mantenimento del posto fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati, calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 36 mesi;</li> <li>- oltre 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, incrementati di 10 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni, calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia, anche non continuativa, superiore a 120 giorni, senza esaurimento del periodo di comportamento, il successivo periodo di comportamento riparte da 120 giorni incrementati della differenza tra il periodo di comportamento prima spettante ed il periodo utilizzato, ferma restando la decorrenza del periodo mobile come previsto.</li> </ul> <p>Gli anni d'anzianità ed il periodo mobile sono computati, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio di malattia.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro per malattia oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Agli effetti del comportamento, il periodo si computa dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comportamento, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comportamento per un tempo pari alla metà dello stesso.</p> <p>Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comportamento per malattia.</p> <p>Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con regolare certificazione di "fine malattia", con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.</p> <p>Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi alla data di dimissioni implicite, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso. Il Datore avrà diritto di trattenere l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso contrattuale non lavorato.</p>
<b>Malattia: Indennità INPS</b>	<p>Si riassumono le indennità dovute a norma di Legge, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, ferma restando la loro eventuale futura variazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della RMGG (Retribuzione Media Globale Giornaliera);</li> <li>- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMGG.</li> </ul>

<p><b>Malattia: Integrazione datoriale</b></p>	<p>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario ordinario che il Lavoratore doveva effettuare. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerato, si corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, con il limite di 3 distinti episodi, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o a ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>- Dal 4° al 20° giorno: oltre all'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, integrazione Aziendale pari al 25% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci retributive collegate all'effettiva presenza;</p> <p>- Dal 21° al 180° giorno: oltre all'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS, integrazione Aziendale pari al 15% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci retributive collegate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà, fino al termine di conservazione del posto (<i>più sopra anche detto periodo di comportamento contrattuale</i>), e per il periodo di malattia non indennizzato dall'INPS un sussidio pari al 50% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che sarebbe spettata al Lavoratore.</p> <p>Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia od il sussidio previsti dal presente articolo sono subordinati al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per la certificazione ed il controllo delle assenze. È diritto del Datore rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate per conto dell'INPS quando, per sua inadempienza, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto del Datore di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p>
<p><b>Infortunio con terzo responsabile: recupero dei costi aziendali.</b></p>	<p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro od "in itinere", ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà aziendale di recuperare dal terzo responsabile le somme corrisposte dal Datore al Lavoratore in conseguenza all'infortunio (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), essendo il Datore titolare della corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto a fornire tempestiva comunicazione dell'infortunio non professionale ed "in itinere", precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo, in difetto, in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dal Datore, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
<p><b>Malattia: Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento</b></p>	<p>Il Lavoratore dipendente, assente per malattia, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa non retribuita, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li> <li>2. non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li> </ol>
<p><b>Malattia: Previdenza</b></p>	<p>Copertura nei limiti del periodo di comportamento retribuito.</p>
<p><b>Malattia: Ferie</b></p>	<p>Se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, la fruizione delle ferie è sospesa nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</li> <li>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 5 giorni di calendario, per tutta la sua durata.</li> </ol> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento atto a garantire l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità.</p>
<p><b>Malattia: Controllo dell'assenza</b></p>	<p>Diritto del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità (dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00) di ogni giorno di malattia.</p> <p><b>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</b></p>

	<p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare ed alla perdita dell'integrazione datoriale.</p> <p>Il Lavoratore che durante la malattia od infortunio non professionale presti a terzi lavoro, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p>
--	---

\* *Il periodo di comportamento contrattuale deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro.*

*Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all'integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento, si deve considerare ogni singolo evento morboso. Quando una successione di eventi morbosi fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della malattia, ciò anche nella decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comportamento.*

**TITOLO XXXVI  
MALATTIA OD INFORTUNIO PROFESSIONALI**

**Art. 99 - Malattia Professionale od Infortunio Professionali** - In caso di malattia od infortunio professionali, entrambe le fattispecie, salvo diversa precisazione, di seguito indicate come "infortunio", si prevede la seguente disciplina:

<b>Infortunio: Condizioni</b>	<p>L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal Lavoratore al proprio superiore diretto affinché possano essere prestate le previste cure di primo soccorso ed effettuate le denunce di Legge.</p> <p>Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
<b>Infortunio: Periodo di comporto</b>	<p><u>Infortunio sul lavoro:</u> il Lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Nel caso in cui sia soggetto ad infortunio un Lavoratore in prova, la stessa sarà sospesa per tutta la durata della prognosi.</p> <p><u>Malattia professionale:</u> il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del calcolo del periodo di comportamento decorso, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 3 anni dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso le prognosi sia di malattia sia di malattia professionale intervenute nei precedenti 36 mesi. Qualora il comportamento per malattia non professionale risultasse superiore a quello previsto per malattia professionale, il Lavoratore ha diritto al trattamento più favorevole.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro per malattia professionale oltre i termini del periodo di comportamento e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare della malattia professionale, è facoltà del Datore di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo soggettivo, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Se il Datore di lavoro, entro 30 giorni solari dal superamento del periodo di comportamento, non procede al licenziamento del Lavoratore, il rapporto di lavoro si considera sospeso, a tutti gli effetti contrattuali, dalla data di compimento del comportamento per un tempo pari alla metà dello stesso.</p> <p>Il periodo di sospensione è neutro ai fini del computo del periodo di comportamento per malattia professionale.</p> <p>Entro il termine del periodo di sospensione è data al Lavoratore, in qualsiasi momento, la possibilità di riprendere il posto di lavoro, con regolare certificazione di "fine malattia professionale", con il solo onere di dare un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi.</p> <p>Il Lavoratore che, senza giustificazione, non si presenti al lavoro entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti dal compiersi dei predetti 5 giorni. Dal termine della prognosi alla data di dimissioni implicite, il Lavoratore sarà considerato, a tutti gli effetti contrattuali, sospeso. Il Datore avrà diritto di trattenere l'indennità sostitutiva del periodo di preavviso contrattuale non lavorato.</p>
<b>Malattia professionale: Aspettativa allo scadere del periodo di comporto</b>	<p>Il Lavoratore dipendente, assente per malattia professionale, prima del compiersi del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa non retribuita, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, con il massimo di 6 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li> <li>2. non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li> </ol>

<p><b>Infortunio: Indennità INAIL</b></p>	<p>Si riassumono le indennità dovute a norma di Legge, alla data di sottoscrizione del presente CCNL, fermo restando la loro eventuale futura variazione:                  - Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale al 90°: 60% della RMGG (Retribuzione Media Globale Giornaliera);                  - Dal 91° giorno: 75% della RMGG.</p>
<p><b>Infortunio: Integrazione datoriale</b></p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionale, il Datore corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL, con riserva di conguaglio e un'integrazione alla predetta indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il giorno dell'infortunio, a tutti gli effetti, si considera lavorato;</li> <li>• i 3 giorni solari successivi, detti "di carenza", saranno retribuiti dal Datore con l'85% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, nel medesimo periodo, ferma restando l'esclusione delle voci retributive correlate all'effettiva presenza al lavoro;</li> <li>• dal 4° al 90° giorno: integrazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL pari al 25% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza;</li> <li>• dal 91° giorno: integrazione dell'indennità di infortunio riconosciuta dall'INAIL pari al 10% della Retribuzione Lorda Mensile Normale che, nel medesimo periodo, sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione dal computo degli elementi delle retribuzioni collegate all'effettiva presenza.</li> </ul> <p>L'importo anticipato dal Datore sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro che ha diritto di conguagliarla, anche oltre il limite di un quinto delle Retribuzioni Lorde Mensili Normali spettanti.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, il Datore non potrà trattenere l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico più favorevole erogato dal Datore, sarà conguagliato, anche con trattenuta delle eventuali somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi di comporto già considerati e, in caso di superamento, il Datore potrà recedere a norma del presente CCNL.</p>
<p><b>Infortunio: Previdenza</b></p>	<p>Copertura nei limiti del periodo di comporto retribuito.</p>
<p><b>Infortunio: Controllo dell'assenza per infortunio</b></p>	<p>Si riconosce il diritto contrattuale del Datore di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità non professionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo eccezionali e documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità.</p> <p><b>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</b></p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è distintamente soggetto a sanzione disciplinare e/o alla perdita dell'integrazione datoriale.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'infortunio o malattia professionale presti a terzi lavoro, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p>

**TITOLO XXXVII**

**ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER GRAVE MALATTIA OD INFORTUNIO PROPRIA O DI UN FAMILIARE**

**Art. 100 - Aspettativa non retribuita:** È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

<p><b>Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute</b></p>	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti dell'Azienda, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari conviventi, può essere concesso, entro il termine del periodo di comporto contrattuale, un periodo d'aspettativa continuativo pari a 15 giorni per ogni anno</p>
--	--

	<p>d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro. Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
--	---

### TITOLO XXXVIII POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O NON PROFESSIONALI

**Art. 101** - Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali o non professionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già in atto nell'Azienda.

Le prestazioni di cui sopra saranno regolamentate dalle relative Convenzioni stipulate dall'Ente Bilaterale nell'ambito di quelle previste dal presente CCNL.

### TITOLO XXXIX GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

**Art. 102** - In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Lorda Mensile Normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo determinato inferiori ai dodici mesi, la gratifica natalizia potrà essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Lorda Mensile Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o Aziendale). Quando "ad personam", deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da reciproco interesse.

### TITOLO XL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

**Art. 103 - Trattamento di Fine Rapporto** - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto non sono computabili i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, anche quando ricorrenti, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi condizionati, erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Lorda Mensile Normale e della Tredicesima dovute per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

**Art. 104 - Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione** - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente. Ai soli fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di erogazione del TFR di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto a titolo di rivalutazione ed interesse un tasso doppio a quello ufficiale di sconto. In alternativa, resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.



**Art. 105 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni** - Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta, purché essa sia giustificata da:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. In tal caso l'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché non oltre l'80% dell'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

Nell'accoglimento delle domande di anticipazione, la priorità sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto maturato dal Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

## TITOLO XLI

### TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

**Art. 106** - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori hanno diritto alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D. Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D. Lgs 81/2008, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente Bilaterale. A norma dell'art. 55 del D. Lgs 81/2008, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

## TITOLO XLII

### CESSIONE - TRASFORMAZIONE - FALLIMENTO DELL'AZIENDA

**Art. 107** - In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

**TITOLO XLIII**  
**ENTE BILATERALE METALMECCANICI - PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E MUTUALISTICHE**

**Art. 108 - Ente Bilaterale Metalmeccanici** - E' stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi previsti dal presente CCNL, in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative: in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, in ambito professionalizzante, si tiene conto della sua formazione e del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione: anche mediante riqualificazione professionale dei Dipendenti;
- c) sociali: a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di monitoraggio: attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione: secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) di costituzione dell'Organismo Paritetico: per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- g) di costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, parte seconda, artt. 19 e 20;
- h) di costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, art. 2;
- i) d'interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito: attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) di costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) di gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) di costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) di emanazione del Regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- n) d'attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

**Art. 109 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori** - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di servizi di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'Ente Bilaterale, concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia dell'Azienda, sia dei Lavoratori, nonché delle relative contribuzioni.

L'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, con le modalità di seguito riportate:

**A) Iscrizione Azienda:**

è dovuta una quota di iscrizione "una tantum" di € 60,00.

**B) Iscrizione lavoratori con versamento a carico del Datore di lavoro:**

è dovuta una quota di iscrizione "una tantum" di € 20,00 per singolo Lavoratore.

L'Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro il mese di inizio del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale e ricavabile dal sito istituzionale.

**Art. 110 - Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale** - I contributi a favore dell'Ente Bilaterale, previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto b) dell'art. 110, e per il finanziamento dei vari Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale la distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti, conforme al modello scaricabile dal sito istituzionale.

È in corso domanda di convenzione INPS per l'esenzione dei contributi tramite F24 e, nel frattempo, il Datore di lavoro potrà richiedere all'Ente Bilaterale di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito istituzionale.

I versamenti devono avvenire con i seguenti importi o percentuali e titoli che sono differenziate per tipologia contrattuale:

**Tabella 1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.**

Finalità	Contributo fisso mensile per ciascun Lavoratore in forza		Totale
	a carico del Datore	a carico del Lavoratore	
Contributo mensile Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" così come previsto al punto a) della Tabella 2).	€ 5,00	€ 1,00	€ 6,00

I versamenti di cui alla Tabella 1) sono corrisposti dall'Azienda per tutti i Dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi, anche se rinnovato, e non danno diritto ad alcuna prestazione in favore dei Dipendenti, ma sono esclusivamente destinati al funzionamento dell'Ente Bilaterale e delle sue funzioni di garanzia.

**Tabella 2) Contributi mensili (per dodici mensilità) dovuti per Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi:**

Finalità	Datore di Lavoro*	Lavoratore*	Totale*
a) Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali. Tale contributo garantisce la pratica realizzazione ed il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali partitici territoriali sull'interpretazione autentica, sulla formazione e sulle certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.	€ 10,00	€ 2,00	€ 12,00
b) Finanziamento "Gestione Speciale" per le prestazioni integrative al S.S.N. con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario, conformemente al Regolamento dell'Ente Bilaterale.	€ 22,00	-	€ 22,00
<b>Totale contributi finanziamento Ente Bilaterale</b>	<b>€ 32,00</b>	<b>€ 2,00</b>	<b>€ 34,00</b>

\* In caso di Tempo Parziale i contributi sono integralmente dovuti ogniqualvolta il Lavoratore superi il limite minimo medio di 16 ore settimanali, al di sotto delle quali non vi sarà il contributo di cui alla riga b) della Tabella 2), né prestazioni integrative. In tal caso, sarà però dovuta la quota dell'E.R.P., proporzionata all'orario di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 111.

I versamenti di cui alla Tabella 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, Apprendisti o qualsiasi altro contratto di dipendenza, **purché superiore a 12 mesi**. Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori maturano dal primo giorno del settimo mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro (periodo neutro).

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi, in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi previsti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'Ente Bilaterale con regolamento pubblicato sul sito istituzionale. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l'Ente Bilaterale può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi di cui alla Tabella 2) b) per erogare prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso voucher da utilizzare a fronte di comprovate spese sanitarie.

I contributi di cui alla Tabella 2) b) sul finanziamento alla "Gestione Speciale" per le prestazioni integrative, potranno essere destinati, salvo che per le spese di gestione o delle quote a riserva per garanzia, esclusivamente per erogare prestazioni integrative al SSN o assicurazione a favore dei superstiti, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

*Vista la normativa vigente in materia di determinazione del reddito, le quote erogate per il funzionamento degli Enti rientrano nella previsione dell'art. 51 comma 2) lettera f) del TUIR. Le quote per le prestazioni assicurative/integrative al SSN, rientrano nella previsione dell'art. 51 comma 2 lettera a) del TUIR.*

*Per quanto precede, solo le quote per le prestazioni assicurative/integrative al SSN dovranno essere indicate nel CUD, concorrendo esse a formare l'importo esentabile entro l'annuale tetto di euro 3.615,20.*

**Art. 111 - Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno** - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'Ente Bilaterale, sarà corrisposto dal Datore un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) al posto della contribuzione prevista dalla Tabella 2) b) dell'articolo che precede – Gestione Speciale SSN, che le Parti individuano convenzionalmente pari a lordi euro 30,00 mensili, già comprensivi dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga sia inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, in tutti i casi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni previste alla voce b) della Tabella 2) dell'articolo che precede.

**Art. 112 - Omissioni - Responsabilità** - Il Datore di lavoro che pur applicando il presente CCNL ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, così come stabiliti dalle Parti stipulanti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito ed il diritto dell'Ente Bilaterale di pretendere i contributi non versati.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei servizi resi ai Datori ed ai Lavoratori, dei benefici assicurativi, sanitari e mutualistici dovuti ai Lavoratori e concorrono a determinare i costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti previsti dalla Legge e dal Regolamento.

#### TITOLO XLIV

##### COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA - INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

**Art. 113** - È costituita, nell'ambito dell'Ente Bilaterale, una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità al Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- b) intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- c) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
- d) esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di almeno una delle Parti stipulanti;
- e) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- f) definire i profili e le esemplificazioni del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione Unica;
- g) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

#### TITOLO XLV

##### COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

**Art. 114** - In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato, a norma di Regolamento, il ricorso agli Enti Bilaterali locali o presso la competente Commissione di Certificazione e Conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

#### TITOLO XLVI

##### ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

**Art. 115** - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi delle competenze dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche responsabilità ed ambiti, ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli Accordi interconfederali e dal presente Contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;

- rispondere alla necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione;
- promuovere tirocini formativi e d'inserimento nel mercato del lavoro di persone svantaggiate.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, saranno regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione.

#### **TITOLO XLVII PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

**Art. 116** - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di poter istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

#### **TITOLO XLVIII PATRONATI**

**Art. 117** - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (esempio: ENCAL - CISAL), hanno diritto di svolgere la loro attività anche all'interno delle Aziende associate ad una delle Organizzazione Datoriali firmatarie.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento del servizio, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività Aziendali.

#### **TITOLO XLIX DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)**

**Art. 118** - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni. Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di procedere al perfezionamento delle pratiche per il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

#### **TITOLO L PRIVACY**

**Art. 119** - Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

V U O T A

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIPENDENTI DI**

**“AZIENDE E COOPERATIVE DEI SETTORI METALMECCANICO E  
INSTALLAZIONE DI IMPIANTI”**

**DISCIPLINA SPECIALE**

V U O T A



## TITOLO LI AMBITO DI APPLICAZIONE

**Art. 120 – Campo di applicazione** - Il presente Contratto si applica, nell'ambito delle micro Aziende, delle piccole Aziende e delle medie Aziende, anche in forma Cooperativa, aderenti ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici:

- A. agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo sia qualificante l'attività;
- B. agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici quali l'installazione e la manutenzione d'impianti, le Cooperative che operano nel settore metalmeccanico e le Aziende di Facility Management;
- C. alle unità produttive, di servizio e di ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico rapporti funzionali rilevanti.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano nell'ambito di applicazione del presente contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non siano regolati da contratti di altre categorie, gli stabilimenti, imprese e cantieri dei seguenti settori:

- **Siderurgico**, comprende gli stabilimenti siderurgici per la produzione di:
  - ghisa di prima fusione;
  - acciaio anche se colato in getti;
  - ferroleghe;
  - semiprodotto (blumi, billette, bidoni, placche, grossi e medi fucinati);
  - laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
  - tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
  - latta;
  - grossi e medi fucinati.
- **Autoavio**:
  - costruzione delle autovetture, autocarri motrici, aereomobili, carrozzerie e loro parti, accessori e simili;
  - riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie;
  - produzione trattori agricoli.
- **Elettromeccanico ed elettronico**:
  - macchine elettriche;
  - apparecchiature elettriche di esercizio, comando e controllo;
  - strumenti di misura elettrici;
  - resistenze elettriche corazzate ed a fascia, riscaldatori, cavi riscaldanti, reostati e potenziometri;
  - apparecchi per telefonia, radiotecnica, elettronica;
  - produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica.
- **Meccanica generale**:
  - la trasformazione plastica dei metalli e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;
  - la fusione di metalli non ferrosi e loro leghe;
  - la fusione, forgiatura, stampaggio, e trafilatura di leghe ferrose partendo da semilavorati;
  - la produzione di prodotti metallici, quali:
    - vasellame, stoviglie, posate, coltelleria e apparecchi da cucina;
    - ferramenta e minuterie metalliche;
    - bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
    - reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
    - oggetti in ferro battuto;
    - scatolame ed imballaggi metallici;
  - la produzione, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di prodotti prevalentemente metallici o nei quali il metallo è prevalente nelle strutture di supporto, nelle parti motrici o, comunque, rappresenta parte essenziale del prodotto, quali, a titolo esemplificativo:
    - organi di trasmissione, impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
    - macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;
    - apparecchi e complessi per elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
    - apparecchi e impianti per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
    - apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica, geometermica e solare;
    - apparecchi, utensili e strumenti medicali;
    - macchine ed apparecchi per cantieri edili, stradali, cava, trattamento pietrisco e lavorazione marmi;
    - macchine utensili per la lavorazione a caldo od a freddo dei metalli, del legno, del sughero e per lo

- stampaggio di materie termoplastiche o termoindurenti;
  - macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni e per lavorazioni di cartotecnica, legatoria e stampa;
  - macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento;
  - macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;
  - macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
  - utensili per macchine operatrici;
  - strumenti di officina;
  - cuscinetti a sfere e bronzine;
  - utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
  - pompe, compressori, macchine pneumatiche, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di fluidi in genere;
  - tubi, raccordi e serbatoi metallici;
  - gruppi frigoriferi, pompe di calore, scambiatori termici, centrali di refrigerazione e loro parti;
  - banchi refrigerati per esposizione di cibi;
  - celle frigorifere;
  - condizionatori, ventilatori, aspiratori, caldaie e relativi impianti;
  - apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
  - macchine, impianti ed apparecchi per distribuzione, disinfezione, condizionamento di aria;
  - macchine per lavanderia e stireria;
  - distributori automatici;
  - elettrodomestici;
  - armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
  - macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici;
  - macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione;
  - macchine da ufficio;
  - produzioni ottiche in genere;
  - orologi in genere;
  - modelli meccanici per fonderia;
  - dispositivi antisismici;
  - apparecchi di sollevamento elettrici od oleodinamici: carrelli elevatori, piattaforme mobili, ascensori, montacarichi, scale mobili e simili;
  - lavatrici industriali;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili.
- **Ausiliari di produzione:**
  - produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici di produzione;
  - fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese metalmeccaniche;
  - l'esecuzione presso terzi di lavorazioni a facon delle attività regolate dal presente Contratto.
- **Fonderie di seconda fusione:**
  - la fusione di ghisa in getti;
  - la fusione di acciaio in getti.
- **Cantieristico:**
  - costruzione, riparazione e demolizione di imbarcazioni e di naviglio;
  - esercizio di bacini di carenaggio.
- **Industria della installazione di impianti e dei servizi tecnici:**
  - installazione di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque di materiale metallico, ivi compresa l'installazione di impianti di segnaletica stradale;
  - manutenzione e gestione (facility management) di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, condizionamento, termici, elettrici, fotovoltaici, eolici, eliotermici, geotermici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e apparecchiature di alimentazione e segnalazione;
  - installazione di impianti di sollevamento elettrici od oleodinamici quali ascensori, montacarichi, scale mobili e sistemi similari per il trasporto di persone e/o cose;
  - aziende che effettuano manutenzioni elettriche, meccaniche, idrauliche, di condizionamento, di riscaldamento ecc., ivi compresi gli adeguamenti, ampliamenti e simili, in complessi quali condomini, ospedali, università, tribunali, fiere ed ogni altra simile struttura.

## QUADRI

**Art. 121 - Quadri** - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo elevate ed estese funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi, con responsabilità generale dell'Azienda.

**Art. 122 - Quadri: orario part-time speciale** - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

**Art. 123 - Quadri: formazione e aggiornamento** - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

**Art. 124 - Quadri: assegnazione della qualifica** - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

**Art. 125 - Quadri: assistenza sanitaria** - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente Contratto sarà istituita tramite l'Ente Bilaterale, conformemente al Regolamento ed al Periodo neutro previsto, l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, incrementando il contributo previsto alla Tabella 2b) dell'art. 110.

L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri sarà integralmente disciplinata da apposito Regolamento emanato dall'Ente Bilaterale, previo accordo fra le Parti che hanno stipulato il presente Contratto.

In caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'Ente Bilaterale, il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 126 - Quadri: polizza assicurativa** - Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, da analoghe prestazioni eventualmente previste dall'Ente Bilaterale.

## TITOLO LIII CLASSIFICAZIONE UNICA

**Art. 127 - Classificazione Unica** - I lavoratori, dipendenti delle Aziende che applicano il presente CCNL inquadrati nella categoria di: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli dovrà essere effettuato solo sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente CCNL.

Anche i dipendenti delle Cooperative che operano prevalentemente nelle Aziende metalmeccaniche o dell'installazione di impianti saranno inquadrati nei livelli professionali previsti con diritto al riconoscimento di almeno tutti i benefici derivanti dal presente CCNL ed obbligo di rispettare la disciplina contrattuale del lavoro del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al profilo/i presente/i nel livello d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni uguali anche su più livelli, ma il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora la mansione richiesta o svolta mancasse di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo già

in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente Declaratoria.

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale, qualifica e mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

<b>Classificazione</b>	<b>Autonomia*</b>	<b>Qualifiche</b>	<b>Mansioni</b>
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	Elevate ed Estese Funzioni Direttive
1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Estese Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto/Specializzato Multisettoriale e Gestore
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto e Gestore/Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore
5° Livello Op. di vendita 1° categoria	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione e Coordinatore/Specializzato Intersettoriale e Organizzatore
6° Livello Op. di vendita 2° categoria	Operativa S	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione Settoriale
7° Livello Op. di vendita 3° categoria	Operativa	Impiegato/Operaio	Qualificato
8° Livello	Semplice	Impiegato/Operaio	Ordine/Comune

\*Definizioni di AUTONOMIA:

- **RAPPRESENTATIVA**: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in Micro Aziende o in Piccole Aziende fino a 50 dipendenti. Oltre tali limiti numerici si suppone Dirigente.
- **ORGANIZZATIVA**: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi Aziendali (mezzi, programmi, formazione e organizzazione del lavoro) in area omogenea di particolare estensione e complessità operativa di una Media Azienda o sul generale andamento dell'attività nella Piccola Azienda. Coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- **FUNZIONALE**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito di un importante servizio del proprio settore di competenza nella Media Azienda o in diversi settori/servizi/uffici nella Piccola Azienda, sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi del lavoro da essi svolto.
- **ESECUTIVA**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica settoriale competenza e fatto salvo il coordinamento del Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli utensili e la determinazione dei tempi di lavoro, garantendo il risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di ese-

cuzione previsti. Coordina la guida, il controllo e l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o di "Ordine" senza responsabilità diretta per il risultato del lavoro da essi svolto.

- **OPERATIVA:** quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- **SEMPLICE:** quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure dettagliate o effettua operazioni ripetitive per le quali siano richieste competenze semplici acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Nelle discipline del lavoro, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

#### **NOTA**

*Al fine di contenere le ripetizioni, i Profili sono normalmente più dettagliati nei livelli inferiori della medesima esemplificazione. Con ciò però s'intende che le mansioni superiori normalmente comprendono sempre quelle inferiori:*

- con esecuzione diretta nelle Piccole aziende;
- mediante esecuzione coordinata da altro sottoposto nelle Medie aziende.

*La dicitura "uno o più compiti/uffici" deve intendersi letteralmente nelle Micro e Piccole imprese. Nelle aziende maggiori deve intendersi "un ufficio e più compiti".*

*Con la dicitura "Ausiliario" s'intende il Lavoratore che, in generale, assiste altro Lavoratore di livello superiore con il quale collabora nell'esecuzione del lavoro. Tale qualifica è compatibile con lavori svolti eccezionalmente in modo autonomo se concomitanti all'assenza dal lavoro del Lavoratore di livello superiore.*

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento, per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale emettere parere vincolante che, se di applicabilità generale, sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale per regolare tutti i casi ad esso riconducibili.

**Le Declaratorie, i Profili e le Esempificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermata.**

I limiti dimensionali delle Micro aziende, Piccole aziende e Medie aziende sono riportati nell'art. 28 del presente CCNL.

### **Quadri**

#### **Declaratoria di Quadro:**

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore subordinato non Dirigente di "Elevate ed Estese Funzioni Direttive" con le caratteristiche di cui agli artt. 121 e 127 del presente CCNL, che, con specifica collaborazione, in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, operi in stretta collaborazione con la proprietà o il vertice aziendale ed abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, nell'intera Piccola azienda, o in settori o servizi di particolare complessità operativa, normalmente articolati su più funzioni specialistiche, nella Media azienda. Egli risponde dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro coordinato, nelle Piccole aziende, al Titolare e nelle Medie aziende all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

#### **Profili ed esemplificazioni di Quadro:**

- Responsabile della gestione Amministrativa dell'azienda normalmente Piccola o Media, che coordina gli uffici della contabilità generale, sezionale, industriale, approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Coordina l'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale che predispone e presenta. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni.
  - o Responsabile di Direzione Amministrativa
- Responsabile del Personale che, normalmente in una Media azienda, coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché i servizi di stabilimento, la sicurezza del lavoro e l'igiene ambientale:
  - o Responsabile di Direzione del Personale
- Quadro Finanziario che, normalmente in una Media azienda, sia responsabile delle attività finanziarie, promuova la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predispone gli strumenti di controllo delle liquidità, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative dell'Azienda:
  - o Responsabile di Direzione Finanza
- Quadro Amministrativo che, normalmente in una Media azienda, sia responsabile della formulazione del budget at-

tuativo degli obiettivi aziendali. Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo.

Garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget. Evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale.

Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

- Responsabile di Direzione Controller

- Quadro Amministrativo che, normalmente in una Media azienda, sia responsabile della contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure aziendali stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche, relative all'andamento delle attività aziendali.

Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio.

Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali ed i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge ed alle procedure aziendali:

- Responsabile di Direzione Contabilità Generale

- Quadro Amministrativo che, normalmente in una Media azienda, collabora alla stesura del budget industriale e coordina e controlla le attività di previsione e di determinazione dei costi industriali, con tutte le Direzioni/Servizi/Uffici interessati.

Garantisce le uniformità dei criteri di imputazione e ripartizione, rispondendo del coordinamento di tutta l'attività relativa alle relazioni di contabilità industriale:

- Responsabile di Direzione Contabilità Industriale

- Quadro che, normalmente in una Media azienda, assicuri la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati. È responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi e della gestione operativa del CED. In concorso con gli utilizzatori effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica le risorse necessarie per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e i piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto.

Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'azienda. È responsabile della riservatezza aziendale.

Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

- Responsabile di Direzione Sistemi Informativi

- Quadro Commerciale che, normalmente in una Piccola azienda, coordina uno o più uffici, quali vendite Italia e vendite estero, amministrazione clienti e l'assistenza post vendita. Concorre alla definizione delle politiche commerciali e dei prezzi di vendita. Coordina Agenti e/o Concessionari rispondendo del raggiungimento dei risultati previsti:

- Responsabile di Direzione Commerciale

- Quadro Commerciale che, in una Media o Piccola azienda, assicura il raggiungimento di uno o più compiti, quali gli obiettivi di vendita nei vari aspetti quantitativo, temporale ed economico.

Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura di vendita. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo proponendo eventuali correttivi:

- Responsabile di Direzione Vendite

- Quadro Marketing che, normalmente in una Media azienda, coordina gli uffici ricerche di mercato, immagine e comunicazione, linea prodotti e i product manager:

- Responsabile di Direzione Marketing

- Quadro Tecnico-Commerciale che, normalmente in una Media azienda, è responsabile della realizzazione e sviluppo dei prodotti esistenti o dello studio sulle condizioni di fattibilità economica-tecnica-commerciale dei nuovi prodotti. Predisporre allo scopo il proprio piano annuale di investimenti e di risorse in funzione degli obiettivi da raggiungere. Gestisce la struttura operativa a lui sottoposta, coordinandola con le altre funzioni aziendali.

Studia e propone i programmi di pubblicità, le promozioni ed i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare il prodotto sul mercato. Propone il lancio di nuovi prodotti, di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo mediante predisposizione di un piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc:

- Responsabile di Direzione Product Manager

- Quadro Tecnico che, normalmente in una Media o Piccola azienda, assicura in uno o più uffici la realizzazione delle produzioni in termini di qualità, tempi e costi.

Rappresenta l'azienda nei confronti delle Autorità Pubbliche Locali, in forza delle deleghe ricevute.

Ricerca tutti i procedimenti per ottimizzare i costi, garantire la qualità della produzione e per assicurare il rispetto dei tempi di produzione preventivati.

Collabora con il Servizio aziendale di Controllo Qualità per assicurare la qualità richiesta.

Coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione di

stabilimento. Ha responsabilità del budget relativo ai costi operativi di stabilimento, della disciplina del lavoro del personale sottoposto e cura il clima sociale partecipativo all'interno dell'unità produttiva.

Cura l'approntamento e la conservazione della documentazione tecnica e risponde per l'intera area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

- Responsabile di Direzione di Stabilimento

- Quadro Tecnico che, normalmente in una Piccola azienda, coordina gli uffici di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione. Cura l'approntamento e la documentazione tecnica e risponde nell'area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

- Responsabile di Direzione Tecnico-Produttiva di stabilimento

- Quadro Tecnico di produzione che, normalmente in una Media azienda, coordina la programmazione della produzione e gestisce i capi reparto ed il personale produttivo.

Di concerto alle funzioni aziendali interessate opera al fine di assicurare il rispetto dei tempi di consegna e delle caratteristiche qualitative del prodotto. Collabora con i Responsabili Tecnici degli Approvvigionamenti e della Manutenzione, per risolvere tempestivamente i problemi che sorgono durante il processo produttivo.

Collabora con la funzione di Industrializzazione, Tempi, Metodi e Controllo qualità per migliorare la produttività, l'efficienza e la qualità della produzione. Gestisce i sottoposti di produzione coordinandosi con la funzione del personale e formula proposte per migliorare il clima aziendale.

Risponde nell'area produttiva coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo aver la delega di responsabilità penale:

- Responsabile di Direzione Produzione di stabilimento

- Quadro Tecnico di produzione che, normalmente in una Media azienda, elabora la programmazione della produzione di uno o più stabilimenti redigendo il piano dei fabbisogni e verificando i dati di fattibilità.

Amministra il flusso dei materiali e dei prodotti dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione.

Nella propria attività collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione di Produzione, il Responsabile di Produzione e il Responsabile degli Approvvigionamenti.

Di concerto con le funzioni aziendali interessate, formula proposte per il miglioramento del sistema logistico.

Coordina e controlla i magazzini, la movimentazione e la rotazione dei materiali e dei prodotti.

Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica.

Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:

- Responsabile di Direzione della Programmazione della Produzione

- Quadro Tecnico di produzione che, normalmente in una Media azienda, amministra il flusso dei materiali e dei prodotti dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione.

Nella propria attività collabora con il Capo Ufficio Tecnico, il Responsabile della Programmazione di Produzione, il Responsabile di Produzione e il Responsabile degli Approvvigionamenti.

Di concerto con le funzioni aziendali interessate formula proposte per il miglioramento del sistema logistico.

Coordina e controlla i magazzini e la movimentazione dei materiali e dei prodotti.

Studia e propone progetti, schemi e sistemi per ridurre i costi e migliorare l'efficienza e l'efficacia della funzione logistica.

Gestisce il personale sottoposto rispondendo direttamente dei risultati complessivi del gruppo di lavoro coordinato:

- Responsabile di Direzione di Logistica

- Quadro Tecnico che, normalmente in una Media azienda, assicura l'efficienza degli impianti, macchine, attrezzature e servizi di stabilimento. È responsabile della gestione del proprio gruppo di manutentori specialistici (elettrici, meccanici, idropneumatici, edili, idraulici) e coordina, programma e controlla gli interventi di manutenzione preventiva e programmata, garantendo la razionale utilizzazione delle risorse gestite e, per quanto possibile, le esigenze produttive.

Coordina il pronto intervento con l'obiettivo di ridurre al minimo i fermi macchina. Gestisce la costruzione e/o l'installazione di nuovi impianti e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la tenuta e la stesura della documentazione tecnica relativa agli interventi ed installazioni effettuate, nonché l'addestramento del proprio personale e propone alle funzioni interessate piani di formazione sulle nuove tecnologie applicate.

Collabora con il RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale) per l'attuazione delle norme di sicurezza e igiene del lavoro, nonché per il rispetto delle disposizioni di legge sull'inquinamento ambientale:

- Responsabile di Direzione Manutenzioni di stabilimento

- Quadro Tecnico che, normalmente in una Media azienda, pianifica e coordina l'insieme delle attività per l'industrializzazione di uno o più prodotti.

Coordinandosi con i servizi tecnici e produttivi, organizza quanto necessario al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione industriale. Coordina lo studio, progettazione, realizzazione e messa a punto dei nuovi impianti e attrezzature e/o le loro modifiche.

Prevede i piani di manutenzione preventiva degli stessi, mantiene i contatti con i potenziali fornitori, proponendo soluzioni e informando la Direzione circa le innovazioni esistenti sul mercato. Quando richiesto, realizza impianti pilota per le necessarie verifiche preventive:

- Responsabile di Direzione Industrializzazione

- Quadro Tecnico che, normalmente in una Media azienda, in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale.  
Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo dei prodotti e servizi in entrata, delle lavorazioni intermedie e sul prodotto finito. Le procedure di controllo in produzione sono concordate con la Direzione Tecnico Produttiva.  
In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, e risponde della relativa certificazione.  
Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l'attenzione alle problematiche della qualità:
  - Responsabile di Direzione Qualità Aziendale
- Quadro Amministrativo che, normalmente nella Media azienda, assicura nel rispetto delle politiche e procedure aziendali, l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione.  
Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti.  
Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l'acquisto di beni e servizi di utilità generale per l'azienda.  
Assicura la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento ed effettua la valutazione economica e qualitativa delle offerte.  
Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate.  
Segue l'andamento dei prezzi e la disponibilità dei prodotti nel mercato, predisponendo piani di acquisto mirati.  
Cura i buoni rapporti con i fornitori.  
Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti:
  - Responsabile di Direzione Approvvigionamenti
- Quadro ricerca e sviluppo che, normalmente in una Media azienda, coordina il laboratorio, sale prove, i progettisti, i prototipisti ed i tecnici:
  - Responsabile di Direzione Ricerca e Sviluppo
- Altri Lavoratori che operano in modo conforme alla declaratoria di "Quadro" ed i cui profili professionali ed ambiti operativi siano riconducibili ai precedenti.

### Primo Livello

#### **Declaratoria:**

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Estese Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati e gestisce anche le necessarie risorse materiali. **Svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti, rispondendo** direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda, dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata. Risponde nelle Micro/Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.

#### **Profili ed esemplificazioni di 1° livello:**

- Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente in una Piccola o Media azienda, sia responsabile, in uno o più uffici, dell'area amministrativa e concorra a determinare la politica amministrativa aziendale, coordina le scritture contabili e ne garantisce la rispondenza alle norme di legge.  
Controlla il credito e la liquidità aziendale.  
Coordina l'approntamento dei dati di bilancio e coordina gli adempimenti amministrativi, anche avvalendosi di consulenti esterni:
  - Responsabile Amministrativo
- Responsabile del Personale di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente in una Piccola o Media azienda, coordina i servizi del personale, quali: le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la raccolta dei dati di costo e delle presenze, la selezione, la formazione e lo sviluppo del personale, la sicurezza e l'igiene ambientale del lavoro:
  - Responsabile del Personale
- Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente in una Media azienda, sia responsabile delle attività finanziarie, promuova la raccolta dei dati finanziari aziendali e del mercato esterno.  
Assiste la Direzione nelle decisioni politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari Azien-



dali.

Coordina le attività di tesoreria e rapporti con le banche, predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari aziendali, verifica la rispondenza alle previsioni proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive.

Definisce le politiche assicurative dell'azienda:

- o Responsabile Finanziario

- Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, coordinandosi col Responsabile di settore, normalmente in una Media azienda, sia responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali.

Coordina la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo, garantisce l'uniformità dei criteri di imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità industriale.

Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

- o Responsabile Controller

- Impiegato Amministrativo di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente in una Media azienda coordina e controlla le attività di previsione, di determinazione e di consuntivazione dei costi industriali.

Garantisce le uniformità dei criteri d'imputazione ai vari centri di costo e di ripartizione sul prodotto dei costi. Collabora strettamente con la funzione amministrativa e tecnica, al fine di ridurre al minimo gli scostamenti dalle previsioni.

Coordina e controlla tutta l'attività di raccolta ed elaborazione dei dati necessari alla contabilità industriale:

- o Responsabile della Contabilità Industriale

- Impiegato di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente in una Media azienda, assicura la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED.

Collabora con il proprio Responsabile diretto alla definizione dei programmi di investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con gli utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali.

Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi.

Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda.

Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata.

Propone piani di formazione per l'aggiornamento tematico del personale dell'azienda.

È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e l'intero gruppo gestito.

Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

- o Responsabile Sistemi Informativi Aziendali

- Impiegato Commerciale di "Estese Funzioni Direttive" che, coordinandosi col Responsabile di settore, in una Media azienda, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita per il mercato italiano o per i mercati esteri, nei vari aspetti quantitativi, temporali ed economici. Elabora e propone le politiche di vendita e concorre alla formazione delle relative previsioni.

Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili.

Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della rete di vendita.

Collabora con gli enti Aziendali per le attività di promozione e sviluppo proponendo eventuali correttivi:

- o Responsabile Vendite Italia
- o Responsabile Vendite Estero

- Impiegato Commerciale di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente nella Media azienda, procede alla elaborazione delle previsioni di vendita nel territorio di competenza (volume, profitto, fatturato) per linea di prodotto e zona, assicurandone il conseguimento.

Concorre alla formulazione delle politiche di vendita e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc.

Partecipa alla definizione del piano vendite e alla formulazione dei costi preventivati per l'area di sua competenza.

Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e anche interviene direttamente per risolvere scostamenti negativi.

Gestisce la rete di vendita della propria zona (agenti, distributori, concessionari, operatori di vendita) coordinando la programmazione dei piani di visita ai Clienti:

- o Responsabile Area Manager Italia o Estero

- Impiegato Tecnico Commerciale di "Estese Funzioni Direttive" che, normalmente nella Media azienda, coordina le attività di servizio e di assistenza tecnica alla clientela, curando e organizzando l'esecuzione di tutte le necessarie operazioni garantite al cliente.

Gestisce il personale preposto all'assistenza clienti, la pianificazione e la programmazione degli interventi, le segnalazioni delle non conformità e di eventuali problemi funzionali del prodotto.

Relaziona il suo Responsabile diretto sugli interventi ispettivi effettuati presso i rivenditori ed i concessionari, al fine di verificare che l'organizzazione e il livello di servizio post vendita siano in linea con le politiche dell'azienda.

Cura il costante aggiornamento tecnico-commerciale del personale affidatogli:

- Responsabile Servizi Assistenza Clienti
- Impiegato Tecnico Commerciale, di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media azienda, è responsabile del coordinamento per la realizzazione e sviluppo dei prodotti esistenti e dello studio sulle condizioni di fattibilità economica - tecnica - commerciale dei nuovi prodotti.  
Propone il piano annuale d’investimenti, delle risorse necessarie e degli obiettivi.  
Gestisce la struttura operativa a lui sottoposta, coordinandola con le altre funzioni aziendali per raggiungere i risultati prefissi.  
Studia e propone i programmi inerenti la pubblicità, le promozioni ed i prezzi dei nuovi prodotti. Suggerisce tecniche e miglioramenti per riposizionare il prodotto sul mercato.  
Di concerto con la funzione ricerca e sviluppo, propone il lancio di nuovi prodotti mediante piano operativo che preveda coordinamento tra progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc:
  - Responsabile Product Manager
- Impiegato Tecnico di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente in una Piccola azienda, svolge o coordina le mansioni di progettazione, industrializzazione, programmazione, produzione, logistica e manutenzione. Cura l’approntamento e la documentazione tecnica e risponde nell’area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
  - Responsabile Servizi Tecnico-Produttivi di stabilimento
- Impiegato Tecnico di produzione di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente in una Piccola o Media azienda, coordina uno o più uffici quali la produzione, la gestione dei capi reparto e del personale produttivo.  
Di concerto alle funzioni aziendali interessate garantisce il rispetto dei tempi di consegna e delle caratteristiche qualitative del prodotto.  
Collabora con i Responsabili interessati per risolvere tempestivamente i problemi che insorgono durante il processo produttivo.  
Collabora con le funzioni di Industrializzazione, Tempi, Metodi e Controllo qualità per migliorare la produttività, l’efficienza e la qualità della produzione.  
Coordinandosi con la funzione del personale gestisce i sottoposti di produzione e formula proposte per migliorare il clima aziendale.  
Risponde nell’area coordinata del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro e igiene ambientale potendo avere la delega di responsabilità penale:
  - Responsabile di Produzione
- Impiegato Tecnico di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media azienda, organizza e assicura in autonomia la gestione delle attività tecniche di manutenzione degli impianti, macchine, attrezzature, fabbricati.  
Per l’elevata competenza tecnica multisetoriale cura ed organizza rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati e predispone le specifiche tecniche per la richiesta di offerte e preventivi. Cura la raccolta e la conservazione della documentazione tecnica inerente le macchine, le attrezzature e gli impianti di stabilimento.  
Ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell’Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:
  - Responsabile Tecnico Manutenzioni
- Impiegato Tecnico di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente in una Media azienda, in collaborazione con i servizi tecnici e produttivi pianifica e coordina l’insieme delle attività per l’industrializzazione dei prodotti. Organizza quanto necessario al passaggio dal prototipo al ciclo di produzione industriale.  
Studia la progettazione, realizzazione e messa a punto dei nuovi impianti e attrezzature e/o le loro modifiche anche in collaborazione con la Direzione Tecnica.  
Stende i piani di manutenzione preventiva, mantiene i contatti tecnici con i potenziali fornitori, propone soluzioni e informa la Direzione circa le innovazioni esistenti sul mercato.  
Quando richiesto realizza impianti pilota per le necessarie verifiche preventive:
  - Responsabile Industrializzazione
- Impiegato Tecnico di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente in una Media azienda, definisce in accordo con la Direzione Generale la politica e la strategia aziendale per il conseguimento della qualità totale.  
Gestisce il personale del proprio servizio e coordina l’organizzazione del controllo in entrata, nelle stazioni di lavoro e sul prodotto finito.  
In accordo con la Direzione Tecnico Produttiva definisce le procedure di controllo intermedie anche quando le stesse sono svolte dal personale di produzione.  
Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale.  
Propone programmi e piani atti a sensibilizzare a ogni livello l’attenzione sulle problematiche della qualità:
  - Responsabile Qualità Aziendale

- Impiegato Amministrativo di “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media azienda, assicura, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, l’approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali per la produzione e la gestione.  
Organizza e controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti.  
Collabora con le funzioni interessate (progettazione, produzione, e responsabili di funzioni amministrative) per l’acquisto di beni e servizi di utilità generale per l’azienda.  
Effettua la ricerca e la selezione continua di nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento e la valutazione economica e qualitativa delle offerte.  
Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate.  
Segue l’andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato e propone le politiche di acquisto.  
Cura i buoni rapporti con i fornitori.  
Gestisce gli addetti alla funzione approvvigionamenti:
  - o Responsabile Approvvigionamenti
- Impiegato di area Legale con “Estese Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media azienda, coordina la gestione del contenzioso legale dell’azienda.  
Collaborando con le varie funzioni aziendali concorre alla stesura dei contratti stipulati dall’azienda: di lavoro, appalto, acquisto, fornitura, cessione, comodato ecc. e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e legale.  
Coordina la struttura organizzativa dell’ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:
  - o Responsabile Legale e Contenzioso aziendale
- Altri Impiegati con “Estese Funzioni Direttive” che operano in modo conforme alla declaratoria di “Primo Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

### **Secondo Livello**

#### **Declaratoria:**

Appartiene al livello secondo l’impiegato con “Funzioni Direttive” in un importante servizio di una Media azienda o, nella Piccola azienda in più settori, che con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale anche con delega di poteri o di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d’area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d’altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia, nel solo rispetto delle regole generali ricevute, può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.

#### **Profili ed esemplificazioni di 2° livello:**

- Impiegato Amministrativo con “Funzioni Direttive” che, normalmente in un Media o Piccola azienda, coordina uno o più compiti amministrativi interni e/o esterni, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale, comprese le attività di ricerca; amministrazione dell’azienda; finanza; costi, contabilità industriale, sistemi informativi. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell’efficienza e dei risultati dell’intera struttura coordinata:
  - o Capo Servizi Amministrativi
- Responsabile del personale che, normalmente in una Piccola o Media azienda, svolge una o più funzioni quali le relazioni sindacali, la selezione, la formazione e sviluppo del personale, la sicurezza e l’igiene ambientale del lavoro e coordina l’amministrazione del personale e i servizi di stabilimento:
  - o Capo Servizi del Personale
- Impiegato con “Funzioni Direttive” che, normalmente in una Media o Piccola azienda, assicura uno o più compiti quali la pianificazione ed il controllo di tutte le attività pertinenti l’elaborazione dei dati. È responsabile della gestione operativa del CED e segue le periferiche aziendali (PC, stampanti ecc.) e relative reti o sistemi di connessione. Collabora con il suo Responsabile diretto alla definizione dei programmi d’investimento del Centro Elaborazione Dati. Concorre, con i fornitori hardware e software e i responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l’automazione dei sistemi informativi gestionali e produttivi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell’azienda.  
Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell’efficienza e dei risultati dell’intera struttura coordinata.  
Propone piani di formazione per l’aggiornamento del personale addetto.  
È responsabile del rispetto delle norme d’igiene e sicurezza per l’area e l’intero gruppo gestito.  
Si mantiene aggiornato sull’evoluzione delle tecnologie e dei programmi offerti dal mercato:
  - o Capo Servizi Sistemi Informativi Aziendali
- Impiegato Commerciale con “Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media o Piccola azienda, collabora con il proprio superiore diretto al raggiungimento degli obiettivi di vendita in una o più aree (volume, profitto, fatturato, previsioni) assicurandone il conseguimento. Con il Responsabile di Settore, concorre alla formulazione delle

politiche commerciali e all'attuazione di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi di quantità, di margine, di copertura geografica, di qualità del servizio ecc.

Partecipa alla definizione del piano vendite e alla previsione dei costi per l'area di sua competenza, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi ricevuti. Controlla e verifica il progressivo andamento degli indicatori proponendo soluzioni e intervenendo per modificare gli scostamenti negativi.

Coordina la rete di vendita di propria responsabilità (agenti, distributori, concessionari, operatori di vendita) concordando con i clienti la programmazione dei piani di visita:

- Capo Servizio Area Manager
- Capo Area Italia o Estero

- Impiegato Tecnico o Tecnico-Commerciale, con "Funzioni Direttive" che normalmente in una Media azienda è responsabile del coordinamento, realizzazione e sviluppo dei prodotti esistenti e dello studio sulle condizioni di fattibilità dei nuovi prodotti:

✓ È responsabile di un progetto, gestendo operativamente il contratto sia dal punto di vista tecnico che amministrativo, secondo le linee fissate dalla Direzione Generale. Propone il piano annuale di investimenti per il raggiungimento degli obiettivi indicati. Assicura una continua supervisione del progetto, esaminando periodicamente obiettivi, politiche e programmi e raccomandando le eventuali modifiche richieste dalle reali condizioni di sviluppo del progetto stesso. Coordina la struttura operativa a lui sottoposta con le altre funzioni aziendali interessate.

Studia e propone programmi di pubblicità, le promozioni e i prezzi dei nuovi prodotti:

- Capo Servizio Product Manager

✓ Definisce e coordina le attività dei fornitori relative alla progettazione, avviamento e accettazione dell'impianto secondo i programmi concordati con il cliente.

Suggerisce tecniche e soluzioni per migliorare la posizione del prodotto sul mercato. Segue il lancio di nuovi prodotti di concerto con le funzioni di ricerca e sviluppo coordinandosi con le funzioni di progettazione, produzione, promozione, pubblicità, ricerca di mercato, controllo di costi ecc.:

- Capo Servizio Project Manager

- Impiegato Tecnico di Produzione con "Funzioni Direttive" che, normalmente in una Media azienda, coordina e controlla la produzione, gestendo il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare.

Egli opera per realizzare le quantità di prodotto programmate nei tempi e ai costi prefissati e nel rispetto della qualità richiesta, segnalando tempestivamente e con la dovuta diligenza tutti i fattori ostativi. Cura lo svolgimento dei programmi periodici di produzione.

Coordina e controlla la produttività dei reparti, la saturazione degli impianti, il rendimento dei sottoposti, la collaborazione ed il clima del personale.

Controlla gli scarti di lavorazione individuandone, in caso di anomalie, le cause.

Propone alle funzioni responsabili interessate gli interventi atti a migliorare il ciclo di produzione e la qualità dei prodotti, collaborando con le funzioni di Industrializzazione e Tempi e metodi per la messa a punto e per l'ottimizzazione del ciclo produttivo.

Si assicura che nel proprio reparto vi sia il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza da parte del personale affidatogli:

- Capo Servizi di Produzione

- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" che normalmente nella Media o Piccola azienda, assicura in autonomia organizzativa e funzionale la gestione di uno o più compiti attinenti le attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati curando l'approntamento della documentazione tecnica inerente.

Contatta i fornitori per ricevere offerte ed ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con la relativa responsabilità della Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale specialistico e tecnico coordinato:

- Capo Servizi di Manutenzione

- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" che, normalmente in una Media azienda, coordinandosi con la Direzione Generale o il proprio Responsabile Aziendale della Qualità, collabora con i responsabili della ricerca/sviluppo e della produzione alla definizione delle normative di qualità dei prodotti definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico delle lavorazioni.

Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvedendo a specificare la natura e il tipo di controlli da effettuare.

Gestisce l'eventuale personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata.

Collabora alla definizione delle procedure amministrative, tecniche e produttive al fine di garantire la qualità totale richiesta dall'azienda.

Risponde del controllo di conformità alle specifiche ricevute dei materiali/componenti e semilavorati acquistati dai fornitori, relazionando la funzione degli acquisti e della produzione sulle non conformità rilevate.

Concorre a stimolare ad ogni livello aziendale la sensibilizzazione ai problemi della qualità:

- Capo Servizio Controllo Qualità Aziendale

- Impiegato Amministrativo con “Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media o Piccola azienda assicura uno o più compiti, nel rispetto delle politiche e procedure approvate, quali l’approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, dei componenti, macchine, impianti, attrezzature, servizi e materiali per la produzione e la gestione. Controlla che i prodotti richiesti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti.  
Collabora con le funzioni interessate per l’acquisto dei beni e servizi richiesti.  
Ricerca e seleziona nuove e più convenienti fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte. Raccoglie i suggerimenti e le proposte dei fornitori trasmettendoli alle funzioni aziendali interessate.  
Segue l’andamento dei prezzi e delle disponibilità dei prodotti nel mercato informandone la Direzione.  
Cura i buoni rapporti con i fornitori.  
Gestisce i compratori ed eventuali addetti alla funzione approvvigionamenti:
  - o Capo Servizi Approvvigionamenti
- Impiegato Amministrativo con “Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media azienda, organizza la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile.  
Cura, in particolare, l’ottimizzazione delle procedure, dei percorsi e degli spazi in magazzino e propone al suo Responsabile eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze, garantendo il rispetto delle previsioni di legge.  
Coordina le operazioni di carico e scarico e fornisce la documentazione necessaria all’emissione dei documenti di trasporto o vi provvede mediante propri sottoposti.  
Si assicura del corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché dell’utilizzo proficuo del personale in organico.  
Assicura, per quanto di sua competenza, la tempestività dei rifornimenti alla produzione, collaborando strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione. Coordina, controlla e motiva il personale impiegatizio ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati richiesti.  
Risponde nel magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, assicurandosi che gli addetti abbiano ricevuto la necessaria formazione:
  - o Capo Servizi Magazzini Materie Prime e Materiali
- Impiegato Tecnico Commerciale con “Funzioni Direttive” che, normalmente nella Media o Piccola azienda, coordina uno o più compiti, quali le attività di servizio e di assistenza tecnica alla clientela, organizzando l’esecuzione di tutte le necessarie operazioni di Assistenza garantite al cliente.  
Coordina il personale preposto al Servizio Post Vendita, la pianificazione e la programmazione degli interventi, le segnalazioni delle non conformità e di eventuali problemi funzionali del prodotto. Relaziona il suo Responsabile diretto sulle non conformità rilevate presso i rivenditori ed i concessionari, affinché l’organizzazione e il livello di servizio post vendita siano in linea con le politiche dell’azienda.  
Coordina il costante aggiornamento tecnico-commerciale del personale affidatogli:
  - o Capo Servizi Assistenza Clienti
- Impiegato Tecnico con “Funzioni Direttive” che, nella Media o Piccola azienda, con specifica competenza tecnica, coordina gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, i rifacimenti, l’installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici. Cura la progettazione degli interventi, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per le successive manutenzioni e interventi. Raccoglie ed aggiorna i manuali di manutenzione. Assicura la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale nel proprio settore coordinato:
  - o Capo Servizi tecnici, manutenzioni, impianti, rifacimenti e manutenzioni edili
- Impiegato Tecnico con “Funzioni Direttive” che, normalmente in una Media azienda, svolge i compiti e coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale ed è anche responsabile della Sicurezza, dell’igiene del lavoro ed ambientale nei cantieri aziendali:
  - o Capo Servizi SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori ecc.
- Impiegato di area Legale con “Funzioni Direttive” che, in una Media azienda, in autonomia funzionale ed organizzativa, stende contratti, valuta il contenzioso legale aziendale e promuove le azioni di tutela quali: recupero crediti, ricorsi, memorie di comparsa, transazioni ecc.:
  - o Capo Servizi Legali
- Altri Impiegati con “Funzioni Direttive” che operano in modo conforme alla declaratoria di “Secondo Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

### Terzo Livello

**Declaratoria:**

Appartiene a questo livello:

- l’Impiegato di “Elevato Concetto”, che opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale, cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel proprio

settore di competenza: amministrativo, legale, del personale, commerciale, tecnico o produttivo. Egli, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, può avere responsabilità nell'ambito di un Ufficio o Reparto articolato su diverse competenze d'area e coordinare un gruppo di altri Lavoratori, rispondendo dei risultati, anche formativi, per l'intero gruppo di lavoro. Nelle Piccole aziende risponde al Titolare e nelle Medie aziende al Direttore Generale.

- L'Operaio "Specializzato Provetto Multisetoriale e Gestore" che, in possesso di elevate competenze tecnico pratiche in campo elettronico, meccanico, pneumatico, oleodinamico, idraulico, edile ecc. coordina un gruppo eterogeneo di lavoratori specializzati e/o qualificati, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro in ciascun ambito di competenza, cura l'approntamento e la conservazione dei libretti tecnici delle macchine, impianti ed attrezzature e della documentazione sugli interventi effettuati. Egli è anche responsabile della disciplina del lavoro del personale coordinato, del rispetto delle condizioni di sicurezza operative e della formazione dei suoi sottoposti, sia sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, sia tecnica.
- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (secondo livello) nei primi 36 mesi di inserimento nella mansione.

**Profili ed esemplificazioni Primo Alinea di 3° livello:**

- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente nella Media azienda, è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predisporre i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse.  
Predisporre, anche con l'ausilio di consulenti esterni o per le indicazioni generali ricevute, la bozza del bilancio fiscale dell'azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie.  
Coordina gli impiegati amministrativi sottoposti, concorrendo alla formazione del personale, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo:
  - o Responsabile Ufficio di Contabilità
- Impiegato Amministrativo di "Elevato Concetto" che, normalmente nella Media o Piccola azienda, assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento delle materie prime, dei semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature e materiali richiesti per la produzione e la gestione.  
Controlla che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti. Per l'acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate e seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte ricevute.  
Cura i buoni rapporti con i fornitori e ne raccoglie i suggerimenti e le proposte riportandoli alle funzioni aziendali interessate.  
Gestisce gli eventuali sottoposti addetti alla funzione acquisti con responsabilità della disciplina del lavoro e dei risultati da essi conseguiti:
  - o Responsabile Ufficio Acquisti
- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Media azienda, in concorso con il Responsabile del Centro Elaborazione Dati, l'Ufficio Tecnico Progetti ed il responsabile della Programmazione della Produzione, programma le macchine a controllo numerico.  
Sceglie l'attrezzatura delle macchine per ciascuna lavorazione e ne verifica il corretto funzionamento.  
Esegue gli interventi di programmazione di elevata difficoltà per eliminare le eventuali cause di malfunzionamento.  
Al termine della prima lavorazione, controlla la concordanza tra il prodotto ottenuto e le specifiche ricevute.  
Propone soluzioni e rimedi, sia hardware che software, rilevando le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze dell'azienda.  
Gestisce il personale sottoposto e coordina, per le operazioni di programmazione a bordo macchina, eventuali addetti di produzione, rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata.  
Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale addetto.  
È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'intero gruppo gestito.  
Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:
  - o Responsabile Ufficio Programmazioni Macchine a Controllo Numerico
- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Media azienda, coordinato dal Responsabile del Centro Elaborazione Dati, assicura l'attività di analisi e programmazione conformemente ai tempi ed ai risultati concordati.  
Definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue le valutazioni di costo sulle applicazioni in fase di studio.  
Garantisce il funzionamento delle reti informatiche aziendali e la sicurezza degli accessi a distanza.  
Concorda con le unità aziendali ed i fornitori interessati, coordinandosi con il Responsabile CED, i tempi e i modi di realizzazione dei progetti, dando la necessaria assistenza, le caratteristiche degli elaborati e le loro periodicità di emissione e di distribuzione.  
Forma il personale preposto a garantire il corretto trattamento dei dati richiesti. Pianifica la propria attività e quella di eventuali sottoposti, ripartendo i singoli compiti in funzione delle necessità dei singoli progetti.  
Segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare eventuali miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate:
  - o Responsabile Ufficio Analisi e Programmazione
  - o Responsabile Ufficio Gestione Reti

- Impiegato Tecnico, di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Piccola azienda, coordina uno o più uffici ed è responsabile di un progetto, gestendo operativamente il contratto sia dal punto di vista tecnico che amministrativo secondo le linee fissate dalla Direzione Generale.  
Propone il piano di investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo indicato.  
Assicura una continua supervisione del progetto, esaminando periodicamente obiettivi, politiche e programmi e raccomandando le eventuali modifiche richieste dalle reali condizioni di sviluppo del progetto stesso.  
Coordina la struttura operativa a lui sottoposta con le altre funzioni aziendali interessate.  
Definisce e coordina le attività dei fornitori relative alla progettazione, avviamento e accettazione dell'impianto secondo i programmi concordati con il cliente:
  - Responsabile Ufficio Project Manager
  - Responsabile Ufficio Ricerca
  
- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Piccola azienda, coordina in uno o più uffici uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato.  
Negli interventi sugli impianti e sulle macchine, stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata e per gli interventi progettati od effettuati, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità:
  - Responsabile Ufficio Tecnico
  
- Impiegato Tecnico di produzione di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Media o Piccola azienda, coordina e controlla, in uno o più uffici e reparti, l'attività di produzione. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare.  
Assicura la produzione delle quantità di prodotto programmate e della qualità richiesta, segnalando tempestivamente e con la dovuta diligenza al suo Superiore diretto eventuali difficoltà. Controlla la produttività di reparto, la saturazione degli impianti, la compilazione delle schede di produzione dei sottoposti ed assicura la collaborazione ed il corretto clima tra il personale. Controlla gli scarti di lavorazione segnalando i casi anomali. Si assicura che nel proprio reparto vi sia il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza da parte del personale affidatogli, potendo avere delega di responsabilità:
  - Responsabile Ufficio Produzione
  
- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente nella Media o Piccola azienda, coordina in uno o più uffici e reparti uno specifico gruppo di lavoro specialistico che effettua le manutenzioni di stabilimento richieste, concorre alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato.  
Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde per i propri sottoposti e per gli interventi effettuati, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale:
  - Responsabile Ufficio Manutenzioni
  
- Impiegato Tecnico di "Elevato Concetto" che, normalmente in una Media azienda, coordinandosi con la Direzione Generale o il proprio Responsabile Aziendale della Qualità, collabora con il Responsabile della produzione, alla definizione delle normative di qualità relative alle singole lavorazioni, definendo il piano di controllo del processo produttivo e il campionamento statistico.  
Sovrintende e coordina le necessarie analisi e verifiche, provvede a definire la natura e il tipo di controlli da effettuare.  
Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata.  
Concorre alla definizione delle procedure di produzione al fine di garantire la qualità richiesta dall'azienda.  
Verifica la qualità dei materiali e semilavorati in entrata, relazionando il proprio Responsabile aziendale o la funzione amministrativa e degli acquisti e della produzione, sulle non conformità rilevate.  
Concorre a stimolare a ogni livello di competenza la sensibilizzazione ai problemi della qualità:
  - Responsabile Ufficio Controllo Qualità di Stabilimento
  
- Impiegato di "Elevato Concetto" che, normalmente nella Media o Piccola azienda, assicura uno o più compiti quali la movimentazione dei materiali e delle materie prime come ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione e uscita dal magazzino, nonché tutta la relativa gestione e correttezza contabile.  
Cura l'ottimizzazione degli spazi in magazzino e propone eventuali modifiche o investimenti. Organizza e controlla gli inventari periodici delle giacenze ed il corretto uso delle attrezzature in dotazione nonché l'utilizzo proficuo del personale in organico.  
Assicura il transito tempestivo dei rifornimenti alla produzione. Collabora strettamente con la funzione degli acquisti e della programmazione di produzione.  
Coordina, controlla le operazioni di carico e scarico. Motiva il personale impiegatizio ed operaio affidatogli, con responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi richiesti.  
Risponde nel magazzino, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo

avere la delega di responsabilità:

- Responsabile Magazzino Materie Prime e Materiali
- Impiegato di “Elevato Concetto” che partecipa alla progettazione di prodotti, di parti di macchine, di impianti, o di attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi.  
Effettua calcoli, anche dinamici, di strutture per il dimensionamento delle parti. Effettua disegni esecutivi di montaggio e costruzione, prepara specifiche e conteggi dei prezzi.  
Gestisce sottoposti rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi del gruppo. È responsabile della sicurezza e dell’igiene del lavoro per i propri sottoposti e per la progettazione degli interventi/attrezzature/prodotti:
  - Responsabile Ufficio Disegni e Progetti
- Impiegato di “Elevato Concetto” che, normalmente in una Media azienda, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppa, nell’ambito del suo campo di attività, programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricerca e definisce, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di fattibilità dei programmi stessi e, se del caso, partecipa alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione:
  - Responsabile Ufficio Programmazione della produzione
- Impiegato di “Elevato Concetto” che, normalmente in una Media azienda, coordina uno specifico gruppo di lavoro, concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Nel caso di ristrutturazioni edilizie, effettua rilievi dal grezzo, progetta soluzioni di manutenzione e recupero, appronta i necessari permessi e documentazione, segue l’intera esecuzione dell’opera coordinando le imprese esterne e rispondendo nell’area, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
  - Responsabile Ufficio Progetti Edili
- Impiegato di “Elevato Concetto” esperto legale che, normalmente in una Media azienda, segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura gli interessi dell’azienda, indicando eventuali azioni correttive:
  - Esperto in materie giuridiche aziendale
- Altri Impiegati di “Elevato Concetto” che operano in modo conforme alla declaratoria di “Terzo Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### **Profili ed esemplificazioni Secondo Alinea di 3° livello:**

- Operaio “Specializzato Provetto Multisetoriale e Gestore” che, in possesso delle competenze e conoscenze del secondo Alinea della Declaratoria del 3° livello, assicura gli interventi atti a garantire l’efficienza di impianti, macchine, attrezzature e servizi di uno stabilimento. Coordina e controlla le squadre che effettuano gli interventi di manutenzione preventiva secondo i programmi ricevuti. In caso di guasto, malfunzionamento e simili, anche con l’interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta le cause, definisce i fabbisogni e coordina gli interventi del personale di manutenzione in modo da ridurre al minimo gli arresti produttivi. Ha la responsabilità di gestire i turni di servizio di pronto intervento e di presidio tecnico di grandi impianti (generatori termici, caldaie, ecc.). Si assicura che gli interventi tecnici o di manutenzione avvengano nel rispetto delle norme legali di sicurezza e di igiene del lavoro. Dipende dal Responsabile Servizi di Manutenzione:
  - Gestore manutentori di stabilimento

### **Quarto Livello**

#### **Declaratoria:**

Appartiene a questo livello:

- l’Impiegato di “Concetto e Gestore” in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell’ambito delle proprie mansioni e **coordina e forma**, nel proprio ambito di competenza, **altri lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del lavoro e dei risultati da loro conseguiti**. Avendo padronanza delle disposizioni legislative, dei programmi gestionali e applicando procedure operative aziendali complesse, relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operative garantendo la correttezza dei risultati.  
Nel suo lavoro opera anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Responsabile Settoriale;
- l’Operaio “Specializzato Provetto Intersectoriale e Coordinatore” che, con specifica collaborazione e competenza nei campi elettrotecnico, meccanico, pneumatico, oleodinamico e idraulico, in condizioni d’autonomia Funzionale, sceglie l’impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione



secondo criteri di buona tecnica, le regole d'arte e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo di altri lavoratori Specializzati e/o Qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. Ha, inoltre, la responsabilità della disciplina del lavoro e cura la formazione dei suoi sottoposti. Risponde al Responsabile di Produzione od al Responsabile di manutenzione;

- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (terzo livello) nei primi 36 mesi di inserimento nella mansione.

**Profili ed esemplificazioni Primo Alinea di 4° livello:**

- Impiegato di "Concetto e Gestore" che, normalmente in una Media o Piccola azienda, con i suoi sottoposti, svolge uno o più compiti nell'area amministrativa, quale responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture; imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute e delle disponibilità assegnate; vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura l'approntamento delle informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione:
  - o Capo Ufficio Contabilità
- Impiegato di "Concetto e Gestore" che, normalmente in una Media azienda, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni aziendali. Propone soluzioni per il salvataggio dei dati per il rispetto della riservatezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali. Inoltre imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali; per quando di sua competenza coordina le attività relative alla contabilità aziendale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. È responsabile del controllo costi e della contabilità analitica:
  - o Capo Ufficio Informatico
  - o Capo Ufficio Controllo di gestione
- Impiegato di "Concetto e Gestore" che, normalmente in una Media azienda, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione delle nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Propone la scelta tra i pacchetti gestionali esistenti e conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale:
  - o Capo Ufficio Analisi di Programmazione
- Impiegato di "Concetto e Gestore" che in una Media azienda coordina e controlla l'attività di produzione con la responsabilità di realizzare le quantità di prodotto richieste e la qualità. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Definisce con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di saturazione, intervenendo con le opportune correzioni in caso di anomalie o di variazioni dei programmi. Segue lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di esecuzione. In caso di variazioni dei programmi generali partecipa alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei programmi:
  - o Capo Ufficio Programmazione di Produzione
- Impiegato di "Concetto e Gestore" che, normalmente in una Media azienda, per le proprie specifiche ed elevate competenze settoriali e nel rispetto delle metodologie in uso, definisce, nell'ambito del proprio campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzando e studiando le singole operazioni, al fine del miglioramento dei tempi di esecuzione e della razionalità dei processi del posto di lavoro, intervenendo in caso di variazioni delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti:
  - o Capo Ufficio Tempi e Metodi
- Impiegato Tecnico di "Concetto e Gestore" che, in autonomia funzionale, normalmente in una Media azienda, anche coordinando dei sottoposti, amministra il flusso dei materiali e dei prodotti, dalle fonti delle materie prime ai luoghi di utilizzazione. Formula le proposte per il miglioramento dell'operatività del sistema logistico, di concerto con le funzioni aziendali interessate. Coordina e controlla la movimentazione dei materiali e prodotti all'interno e all'esterno dell'azienda. Coordina le operazioni carico e scarico garantendo il rispetto delle disposizioni di sicurezza. Studia e propone progetti, schemi e sistemi che hanno come obiettivo la riduzione dei costi e il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della funzione logistica:
  - o Capo Ufficio Logistica
  - o Capo Magazzino
- Impiegato Tecnico di produzione di "Concetto e Gestore" che, normalmente in una Media azienda, nel proprio reparto o nel proprio turno, coordina e controlla l'attività di produzione con la responsabilità di realizzare le quantità

di prodotto richieste e la qualità. Gestisce il personale sottoposto sia dal punto di vista produttivo che disciplinare. Controlla la produttività di reparto, la compilazione delle schede di produzione dei sottoposti ed assicura la collaborazione ed il corretto clima tra il personale. Segnala tempestivamente e con la dovuta diligenza al suo Capo Reparto o Responsabile di Produzione, eventuali difficoltà produttive o gestionali. Controlla gli scarti di lavorazione segnalando i casi anomali. Si assicura che nel proprio turno o nella propria squadra vi sia il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza:

- Capo Reparto

- Impiegato di “Concetto e Gestore” che, normalmente in una Media azienda, anche con i suoi sottoposti, effettua rilievi, computi metrici ed estimativi o preventivi di costo relativi a una commessa di lavoro o ad un prodotto. Effettua l'analisi, l'elencazione dei costi dei materiali da usare e valorizza i tempi di ciclo, curando i preventivi di costo globale della commessa/prodotto analizzati.

Coordina e occupa sottoposti rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi.

Per quanto di sua competenza, assicura il rispetto delle norme ambientali e di sicurezza:

- Capo Ufficio Preventivi
- Capo Ufficio Cantieri esterni

- Impiegato Tecnico di “Concetto e Gestore” che, normalmente in una Piccola azienda, su segnalazione degli enti interessati, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi.

Gestisce il proprio gruppo di lavoro specialistico, con responsabilità funzionale:

- Capo Ufficio Manutenzioni

- Impiegato Tecnico di “Concetto e Gestore” che, normalmente nella Media azienda, in autonomia funzionale, anche con responsabilità di sottoposti, garantisce i risultati propri della mansione o del gruppo del lavoro.

Si coordina con le altre posizioni aziendali interessate, programma, secondo le indicazioni ricevute, il lavoro da svolgere e l'assegnazione dei compiti, scegliendo e adeguando tecniche, metodi operativi, procedure e le apparecchiature necessarie. Elabora dati e situazioni richiesti dalla natura propria della mansione in funzione degli obiettivi perseguiti. Redige relazioni parziali e appronta le documentazioni conclusive:

- Capo Ufficio Ricerca e Laboratorio
- Capo Ufficio Qualità di Prodotto

- Impiegato Amministrativo di “Concetto e Gestore” che, normalmente nella Media o Piccola azienda assicura uno o più compiti, quali l'approvvigionamento di materie prime, semi-lavorati, macchine, impianti, attrezzature o materiali richiesti per la produzione e la gestione.

Verifica che i prodotti siano consegnati nelle quantità programmate, con le caratteristiche previste e nei tempi stabiliti.

Per l'acquisto di beni e servizi collabora con le funzioni interessate.

Seleziona le fonti di approvvigionamento con la valutazione economica e qualitativa delle offerte.

Gestisce gli eventuali addetti alla funzione acquisti a lui sottoposti:

- Capo Ufficio Approvvigionamenti

- Impiegato di “Concetto e Gestore” che, normalmente nella Media azienda, nell'ambito del proprio settore di attività, con autonomia funzionale, effettua la progettazione edile o di parti di macchine, di impianti e attrezzature. Progetta pezzi e insiemi secondo le specifiche ricevute, producendo disegni, bozze di modelli e seguendo la realizzazione dei relativi prototipi. Quando richiesto effettua calcoli, di strutture per il dimensionamento delle parti.

Effettua disegni esecutivi di costruzione e montaggio, prepara specifiche e conteggi dei prezzi. Coordina sottoposti rispondendo della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivi:

- Capo Ufficio Disegni e Progetti
- Capo Ufficio Disegno Tecnico – CAD – CAM

- Altri Impiegati di “Concetto e Gestore” che operano in modo conforme alla declaratoria del “Primo Alinea di Quarto Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### **Profili ed esemplificazioni Secondo Alinea di 4° livello:**

- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, in possesso di conoscenze specialistiche settoriali ma anche di conoscenze intersettoriali sugli impianti elettrici, idraulici, termosantari, meccanici, pneumatici, oleodinamici e di condizionamento, nonché sulle loro manutenzioni e sulle manutenzioni edili, coordina gli operai addetti ai singoli interventi manutentivi settoriali elettrici o meccanici o idraulici ecc. e coordina le manutenzioni periodiche e la compilazione della documentazione sugli interventi effettuati. Con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, concorre a individuare e valutare i guasti. Sceglie la successione e le modalità degli interventi, definisce i fabbisogni e coordina riparazioni di elevato grado di difficoltà per la manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto. Predisporre la raccolta dei dati per effettuare la certificazione di sicurezza:

- Capo Squadra o Capo Reparto Manutenzioni/Riparazioni
- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, per le proprie diffuse conoscenze tecniche settoriali e per la capacità di coordinamento, gestisce un gruppo di altri lavoratori operanti in omogenee aree produttive, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo in termini di qualità e quantità prodotte. Assume la qualifica di “preposto” dei propri coordinati nell'ambito della prevenzione, sicurezza ed igiene del lavoro:
  - Capo Squadra di produzione
- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, esegue e coordina i sottoposti nella realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, aggiustaggio, registrazione, collaudo e messa a punto di stampi complessi in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare e/o alla presenza di parti in movimento provvedendo alla delibera funzionale, fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria competenza particolare e personale per l'individuazione di modifiche delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative:
  - Aggiustatore stampista
- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, esegue e coordina diverse attività specialistiche, anche fuori sede, fornendo ad altri Lavoratori le necessarie istruzioni per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte. Provvede alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative:
  - Installatore di grandi impianti o apparecchiature complesse
- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, effettua, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse, le operazioni di montaggio, taratura, messa a punto riparazione e/o revisione e la ricerca, a livello prototipico, dei guasti della strumentazione. Individua il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta. Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali e si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, con responsabilità dei loro risultati tecnici:
  - Operatore specialista montatore aeronautico
- Operaio “Specializzato Provetto Intersettoriale e Coordinatore” che, pur partecipando alle lavorazioni, esegue, con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, qualsiasi lavoro di preparazione ed avviamento delle gabbie di laminazione, registrazioni e messe a punto di elevata precisione. Coordina un gruppo di laminatori od altro personale ausiliario ed effettua interventi complessi per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo e di finitura:
  - Laminatore
- Altri Operai “Specializzati Provetti Intersettoriale e Coordinatori” che operano in modo conforme alla declaratoria del “Secondo Alinea di Quarto Livello” ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

### Quinto Livello

#### **Declaratoria:**

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di “Elevata Qualificazione e Coordinatore” in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione e la disciplina del lavoro di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i lavori da essi effettuati. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare e nelle Medie aziende al Capo Servizio;
- l'Operaio “Specializzato Intersettoriale e Organizzatore” che, in autonomia esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze in più settori (elettrico e/o meccanico e/o pneumatico e/o oleodinamico e/o idraulico e/o termosantario e/o edile). Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i

inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati. Risponde al Coordinatore delle manutenzioni o al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno;

- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (quarto livello) nei primi 33 mesi di inserimento nella mansione.

**Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea 5° livello:**

- È Impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore", l'Impiegato Amministrativo, Tecnico, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello ma che, normalmente in una Piccola azienda, coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i lavori da essi effettuati, e che svolga le attività di cui alla presente declaratoria anche se rientranti nelle esemplificazioni del primo Alinea di 4° livello, che si intendono qui richiamati:
  - o Primo Contabile
  - o Specialista Contabile Clienti/Fornitori
  - o Specialista Informatico
  - o Programmatore della Produzione
  - o Esperto Tempi e Metodi
  - o Responsabile Logistica
  - o Responsabile Magazzino
  - o Coordinatore di Reparto
  - o Esperto Preventivista
  - o Coordinatore cantieri esterni
  - o Coordinatore manutenzioni
  - o Coordinatore Qualità
  - o Coordinatore Ricerche Prodotto
  - o Coordinatore Approvvigionamenti
  - o Coordinatore settoriale Progettisti/Progetti
  - o Infermiere Diplomato
- Impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" Tecnico, o Amministrativo, esperto linguistico che, con padronanza della lingua italiana ed almeno di una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
  - o Specialista in lingua straniera
- Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Primo Alinea di Quinto Livello" ed i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedenti.

**Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea di 5° livello:**

- L'Operaio "Specializzato Intersettoriale e Organizzatore" che, in base alle elevate conoscenze inerenti la propria attività e di quelle affini, in condizioni di autonomia esecutiva, nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, con l'interpretazione critica dei disegni o degli schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e modalità e mezzi di esecuzione:
  - ✓ esegue qualsiasi intervento di natura idropneumatica-elettrica-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo, imbutitura, stampaggio, piegatura o saldatura) caratterizzato da complessa tecnologia e funzioni logiche, aventi lo scopo di realizzare produzioni di elevata precisione. Cura la funzionalità finale, anche attraverso la segnalazione di modifiche di impianto per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste. Provvede, eventualmente anche fuori sede, alla esecuzione della delibera da parte del cliente:
    - o Montatore fuori sede di macchinari
    - o Manutentore elettrico-elettronico-meccanico-oleopneumatico
  - ✓ esegue lo smontaggio/montaggio, la revisione e la prova funzionale su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali, rilevando, attraverso la lettura con apparecchiature specifiche, il buon funzionamento. Propone, inoltre, soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta con la necessaria attività di collegamento con le specializzazioni immediatamente collaterali. Si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, senza però essere responsabile dei loro risultati tecnici:
    - o Operatore specialista motorista
  - ✓ esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche, con i necessari calcoli e grafici per la determinazione delle quote mancanti. Suggerisce indicazioni occorrenti per le eventuali modifiche determinate dalle esigenze costruttive, d'impiego e di manutenzione. Provvede, inoltre, a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione ovvero esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complessa tecnologia e funzioni logiche, con la successiva relativa delibera dei primi pezzi lavorati, che richiedano, per il loro controllo, interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura ed all'esecuzione dei necessari calcoli:
    - o Tracciatore

- Collaudatore
- ✓ esegue lavori di preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzature impegnative con registrazioni e messe a punto di elevata precisione e scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, degli strumenti di misura ed i tempi di lavoro, fornendo agli addetti istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni. Propone, inoltre, soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta, avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori, senza però essere responsabile dei loro risultati tecnici:
  - Attrezzatore di macchine
- ✓ esegue lavori di elevata complessità per la costruzione dei particolari di prima esecuzione sulle macchine operatrici di stabilimento, con spostamenti sui cinque assi richiedenti, con la programmazione a bordo macchina dell'intera lavorazione e con la correzione di fasi precedentemente programmate o l'eventuale integrazione di operazioni non previste. Rileva da disegno eventuali quote mancanti, sceglie parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura:
  - Addetto programmatore/esecutore primi pezzi su macchine a controllo numerico
- ✓ essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione ed utilizzando le opportune procedure informatiche, conduce gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata, ed esegue interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvede alla messa a punto e alla registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione ed interviene, previa individuazione ed analisi delle anomalie diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, alle complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto:
  - Conduttore sistemi flessibili di produzione
- ✓ esegue lavori di elevato grado di difficoltà, fornendo, inoltre, ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse, curandone il coordinamento, senza però essere responsabile dei loro risultati tecnici. Effettua tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto e assicurando le caratteristiche funzionali prescritte:
  - Guardafili
  - Giuntista
- ✓ esegue lavori intersettoriali di elevato grado di difficoltà, per la completa installazione di impianti complessi, anche in alta tensione ovvero, la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione. Coordina altri lavoratori senza però essere responsabile dei loro risultati tecnici. Esegue cablaggi di elevato grado di difficoltà e le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti:
  - Installatore impianti elettrici
  - Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento
  - Ramista
  - Primarista
- ✓ esegue il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di forma complessa, in legno o in metallo, rispettando le ristrette tolleranze previste, eseguendo le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo con le proprie elevate conoscenze personali l'apporto per l'adeguamento del modello alle effettive esigenze di impiego e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative:
  - Modellista
- ✓ effettua nei treni di laminazione gli interventi complessi di regolazione al fine di ottenere le caratteristiche dimensionali e di finitura richieste al laminato. Si assicura del rispetto dei parametri di riscaldamento/raffreddamento al fine di garantire la necessaria plasticità del prodotto e le volute caratteristiche meccaniche. Lamina, ove richiesto, materiali diversi in accoppiamento plastico:
  - Laminatore
- ✓ esegue lavori complessi richiedenti competenze intersettoriali, in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale:
  - Montatore macchinario
  - Costruttore su banco

- Costruttore su macchine
- ✓ individua e valuta i guasti, esegue, anche fuori sede, interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine, attrezzature o di impianti, elettrici, meccanici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale:
  - Montatore
  - Installatore di impianti
- ✓ esegue qualsiasi lavoro di saldatura complessa anche in riferimento all'esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore, ai cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti, tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo:
  - Saldatore
- ✓ procede all'individuazione dei guasti intersettoriali aventi carattere di variabilità e casualità ed esegue interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte:
  - Riparatore
- ✓ manovra gru, anche con più ganci indipendenti, effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse. Per la conoscenza delle macchine e loro parti da sollevare e dei materiali utilizzati, anche coordinando altro personale, esegue lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature:
  - Gruista specializzato multisettoriale
- ✓ su indicazione dell'Azienda, il lavoratore patentato ai sensi della legge vigente, effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, sia elettrici sia oleodinamici, effettua la ricerca di guasti, rileva eventuali criticità e ricerca le soluzioni a rimedio. Compila le relative certificazioni. È diretto responsabile del rispetto delle condizioni di sicurezza dell'intervento: per sé, per eventuali sottoposti coordinati e per l'utenza:
  - Manutentore ascensorista
- ✓ conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado che, pur partecipando alle lavorazioni, coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale:
  - Capo Squadra Impianti termici prima categoria
- Altri Operai "Specializzati Intersettoriale e Organizzatori" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Quinto Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

### Sesto Livello

#### **Declaratoria:**

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa e per la provata esperienza e le proprie competenze, garantisce il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio;
- l'Operaio di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, per le proprie specifiche ed elevate competenze di settore, effettua in elevata autonomia Operativa e con specifica collaborazione lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Sceglie i parametri di lavorazione, individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche o idrauliche o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno;
- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (V livello) nei primi 30 mesi di inserimento.

#### **Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di 6° livello:**

- Impiegato Amministrativo di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, con specifica competenza, diligenza, elevata

collaborazione e per l'elevato rapporto fiduciario, anche con l'uso di una o più lingue straniere e con l'utilizzo dei mezzi informatici, svolga più compiti quali: gestione appuntamenti, videoscrittura di testi, raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di tabelle, registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc.:

- Addetto Segreteria Generale
- Impiegati di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, in base a istruzioni generali e documentazioni esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti di un impianto e/o apportano modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabelle o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali, ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi:
  - Disegnatore particolarista
  - Lucidista particolarista
- Impiegati di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, in base a istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilano i relativi diagrammi:
  - Programmatore della produzione
- Impiegati di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, in base a richieste e istruzioni, seguendo le specifiche procedure operative, compilano nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su uno o due assi, possono essere dotate di più utensili ed effettuano lavorazioni singole. Intervengono per la correzione di eventuali anomalie. Provvedono, avendo conoscenza delle caratteristiche della macchina da utilizzare e della relativa unità di governo, alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi ed operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione del lavoro per apportare semplici modifiche:
  - Metodista di macchine automatiche
- Impiegati di "Elevata Qualificazione Settoriale" che per l'esperienza e la competenza posseduta operano in condizioni di elevata autonomia Operativa nel settore o settori di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione, quali:
  - Addetto Contabile
  - Addetto Ufficio Personale
  - Addetto CED
  - Addetto Acquisti
  - Addetto Produzione
  - Addetto Magazzini
  - Addetto Ufficio/Servizio Tecnico
  - Addetto Ufficio/Servizio Produzione
  - Impiegato Commerciale
  - Addetto Post Vendita
- Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione Settoriale" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Primo Alinea di Sesto Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea di 6° livello:**

- L'Operaio di "Elevata Qualificazione Settoriale" che, nel rispetto delle disposizioni generali ricevute in elevata autonomia operativa effettua, la scelta della successione delle operazioni e delle tecniche di intervento:
  - ✓ esegue lavori complessi per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinari o parti di essi, anche di provenienza esterna e, se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di strumenti di misura e per la rilevazione dal disegno, anche mediante calcolo dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate:
    - Collaudatore
  - ✓ conduce impianti ed effettua manovre anche complesse, concorre alla definizione dei parametri di lavorazione e delle fasi di esecuzione, con scelta delle attrezzature da utilizzare, anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione:
    - Addetto conduzione impianti
  - ✓ esegue lavori complessi per la costruzione di particolari anche con spostamenti sui cinque assi richiedenti, con la correzione di fasi precedentemente programmate o l'eventuale integrazione di operazioni non previste. Sceglie parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura:
    - Addetto macchine a controllo numerico

- ✓ conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple ed esegue tutti gli interventi necessari per la messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e la sostituzione di utensili con la relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione. Effettua il controllo delle operazioni eseguite, garantendo il rispetto del risultato:
  - Guidamacchine attrezzate
- ✓ conduce macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata ed esegue gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvede al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema nel rispetto delle disposizioni generali ricevute. Interviene sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione delle anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà:
  - Conduttore impianti/sistemi automatizzati
- ✓ compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche. Provvede all'ideale posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati e segnala il consumo del materiale utilizzato. Opera su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni. Effettua le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche e le misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati:
  - Guardafili
  - Giuntista
- ✓ compie lavori complessi relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, anche in media tensione, con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, esegue le riparazioni e le opportune verifiche ovvero di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di media complessità con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio:
  - Installatore impianti elettrici
  - Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento
  - Ramista
  - Primarista
- ✓ esegue, su forni di fusione, interventi complessi per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione:
  - Fonditore
- ✓ effettua operazioni di colatura di getti medi o pesanti, non di serie, o di acciaio in lingottiere, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia e regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche del materiale:
  - Colatore
- ✓ effettua negli impianti di laminazione interventi complessi per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, al fine di ottenere dimensioni e forme richieste dal prodotto:
  - Laminatore
- ✓ esegue lavori di precisione e complessi per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:
  - Montatore macchinario
  - Costruttore su banco
  - Costruttore su macchine
- ✓ esegue lavori di precisione e complessi per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici:
  - Manutentore meccanico
  - Manutentore elettrico
  - Installatore impianti
- ✓ esegue lavori di saldatura complessi in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui opera e/o alle prove previste per tali saldature:
  - Saldatore
- ✓ esegue lavori complessi per la costruzione di modelli in legno o in metallo anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, di quote correlate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari:
  - Modellista
- ✓ esegue qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima,



fornendo, al fine di garantire i risultati richiesti, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc.:

- Formatore a mano
- Animista a mano
- ✓ manovra gru, anche a ponte, per il sollevamento, trasposto di materiali, parti di macchine, ecc. Effettua anche manovre di preciso posizionamento quale ausiliario delle operazioni di montaggio:
  - Gruista di elevata qualificazione
- ✓ munito di patentino ai sensi della legislazione vigente, effettua le verifiche di manutenzione periodica sugli ascensori, montacarichi e simili, sia elettrici sia oleodinamici, documentando gli interventi eseguiti, compilando i relativi rapporti di intervento ed emettendo la certificazione prevista. Cura il rispetto delle disposizioni di sicurezza nel lavoro e per l'utenza, assicurandosi del corretto posizionamento delle segnalazioni e della segregazione di eventuali zone di pericolo, anche assicurando, quando richiesto, il blocco in apertura degli interuttori:
  - Montatore ascensorista
- ✓ conduce autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale, effettuando interventi di controllo, registrazione e di manutenzione ordinaria, registrando e compilando la relativa documentazione, con tenuta e rispetto dello scadenziario adempimenti/interventi:
  - Conduttore mezzi di trasporto
- ✓ conduce impianti termici di seconda categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo o di secondo grado e concorre a garantire l'efficienza dell'impianto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:
  - Conduttore impianti termici
- Altri Operai di "Elevata Qualificazione Settoriale" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Sesto Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### **Settimo livello**

##### **Declaratoria**

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato "Qualificato" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e con la conoscenza di una lingua straniera, ove richiesta, garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde nelle Piccole aziende al Titolare o Responsabile Apicale e nelle Medie aziende al Capo Ufficio;
- l'Operaio "Qualificato" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa interventi di normale complessità e lavori per la cui esecuzione sono richieste conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione che svolga lavori del livello superiore (VI livello) nei primi 27 mesi d'inserimento.

##### **Profili ed Esemplicazioni Primo Alinea di 7° livello:**

- Impiegato Amministrativo "Qualificato" che in autonomia operativa svolga uno o più compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, anche utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, imputa, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate, quali:
  - Operatore di videoscrittura con conoscenza ed utilizzo integrato dei programmi Word, Excel etc.
  - Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento con gestione agende (appuntamenti, visite, riparazioni, manutenzioni ecc.)
  - Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta etc., tenuta agenda appuntamenti)
  - Fatturista Italia/Estero
  - Archivistica protocollista
  - Addetto salvataggi EDP
  - Segretaria di direzione con gestione pratiche riservate
  - Addetto archiviazione lucidi e trascrizione o duplicazione disegni anche utilizzando supporti informatici
  - Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna con controllo di più accessi mediante apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapportini, registrazione Visitatori ecc.
- Altri Impiegati "Qualificati" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Primo Alinea di Settimo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

**Profili ed Esemplicazioni Secondo Alinea di 7° livello:**

- L'Operaio "Qualificato" che, con capacità di lettura del disegno, sulla base di dettagliate indicazioni, schede, disegni, cicli di lavorazione o documenti equivalenti:
  - ✓ conduce una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, ed esegue normali sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati:
    - Guidamacchine attrezzate
  - ✓ effettua, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti anche non aventi carattere di ricorrenza:
    - Riparatore
  - ✓ effettua con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, anche su linee di montaggio, lavori di normale difficoltà di esecuzione per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti e per l'individuazione di anomalie e la loro successiva segnalazione:
    - Collaudatore
  - ✓ conduce impianti ed effettua manovre di normale difficoltà nel rispetto dei parametri di lavorazione stabiliti:
    - Addetto conduzione impianti
  - ✓ esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinari con nastri già controllati in lavorazioni precedenti. Provvede al montaggio sulla macchina del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino e all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione. Nel corso del lavoro, controlla il normale svolgimento del ciclo macchina ed esegue, se necessario, la registrazione degli utensili e il controllo delle quote con strumenti preregolati:
    - Addetto macchine a controllo numerico
  - ✓ effettua gli interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili, anche documentando quanto eseguito. Provvede a garantire il rispetto delle disposizioni di sicurezza per l'utenza, posizionando le segnalazioni ai piani, segregando le zone di pericolo ed assicura, quando richiesto, il blocco dell'alimentazione degli apparati in manutenzione:
    - Ascensorista
  - ✓ sulla base di istruzioni operative, conduce carelli elevatori o trasloelevatori di portata superiore a 3 tonnellate per il trasporto, smistamento e sistemazione dei materiali:
    - Carellista
  - ✓ manovra gru effettuando operazioni che richiedano precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, anche di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio, ovvero esegue lavori difficili per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature per l'imbragaggio dei materiali, guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione:
    - Gruista qualificato
    - Imbragatore
  - ✓ conduce autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiali o macchinari:
    - Conduttore autogru
  - ✓ conduce trattori, carrelli, trainanti rimorchi, per il trasporto di materiali, curando il prelievo e la consegna degli stessi, nel rispetto delle disposizioni aziendali in materia di movimentazione:
    - Trattorista
  - ✓ effettua operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia:
    - Colatore
  - ✓ esegue lavori di normale difficoltà per la costruzione (su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate) o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:
    - Montatore macchinario
    - Costruttore su banco
    - Costruttore su macchine
  - ✓ esegue, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici:
    - Manutentore meccanico
    - Manutentore elettrico
    - Installatore impianti

- ✓ esegue saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà:
  - Saldatore
- ✓ esegue lavori di media complessità per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura, delle armature:
  - Formatore a mano
  - Animista a mano
- ✓ esegue lavori di media complessità per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie:
  - Imballatore
- Altri Operai "Qualificati" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Settimo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

### Ottavo livello

#### Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato d'"Ordine" che, in semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione o il controllo di altro responsabile, esegue operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione teorica e/o specifica esperienza pratica. Risponde al proprio diretto Responsabile;
- l'Operaio "Comune" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute o sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici lavorazioni, ripetitive o anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Capo Reparto o Capo Squadra o Capo Turno o altro Lavoratore di livello superiore;
- il Lavoratore, Impiegato od Operaio, di prima assunzione nella mansione, che svolga lavori del livello superiore (VII livello) nei primi 24 mesi d'inserimento.

#### Profili ed Esempificazioni Primo Alinea di 8° livello:

- Impiegato d'"Ordine" che svolge uno o più compiti, quali:
  - Ausiliario di altro Lavoratore di livello superiore
  - Addetto videoscrittura
  - Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con impaginazione, graffettatura, rilegatura, quando previste
  - Addetto alla scansione dei documenti
  - Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscite
  - Addetto al riordino di schede, dati e documenti in successione numerica, ordine alfabetico per cliente/fornitore, per tipologia ecc.
  - Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie
  - Addetto all'archiviazione
  - Addetto alla posta interna ed esterna, ivi compresa quella elettronica
- Altri Impiegati d'"Ordine" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Primo Alinea di Ottavo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### Profili ed Esempificazioni Secondo Alinea di 8° livello:

- l'Operaio "Comune" che svolge uno o più compiti, quali: trasporto di materiale a bordo di mezzi provvedendo anche alle operazioni di carico e scarico; manovra gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto e il posizionamento di materiali; esegue imbragaggi semplici di materiali guidandone il sollevamento il trasporto e il deposito:
  - Conduttore automezzi
  - Addetto trasporti interni
  - Conduttore carrelli elevatori (di portata inferiore a 3 tonnellate)
  - Gruista d'ordine
  - Imbragatore
- l'Operaio "Comune" che esegue lavori di normale complessità per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendoli secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container:
  - Imballatore

- l'Operaio "Comune" che, sulla base di precise istruzioni, mediante semplici ed elementari operazioni provvede all'alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato ed alla sua sorveglianza. Segnala anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o indicazioni visive o acustiche. Ove richiesto effettua il controllo visivo della qualità del prodotto:
  - o Addetto macchine/impianti/sistemi automatizzati
- l'Operaio "Comune" che esegue lavori semplici di costruzione, di manutenzione, di saldatura o di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti o parti di essi; ovvero esegue attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; ovvero effettua semplici montaggi in linea e/o collaudi visivi con strumenti prerogolati:
  - o Attrezzista ausiliario
  - o Manutentore ausiliario
  - o Formatore
  - o Cassaio
  - o Montatore
  - o Collaudatore
  - o Saldatore
- l'Operaio "Comune" che, coordinato da un lavoratore di livello superiore, concorre ad effettuare interventi di manutenzione sugli ascensori, montacarichi e simili:
  - o Ausiliario Montatore ascensorista
- l'Operaio "Comune" addetto ad una o più operazioni semplici o elementari o ripetitive "in linea" quali:
  - o Imballaggio di prodotti
  - o Assemblaggi
  - o Incollaggi
  - o Avvitature singole, multiple o particolari
  - o Puntatura elettrica su maschere o dime
  - o Addetto verifiche funzionali in linea
  - o Addetto alimentazione di macchine automatiche, senza obbligo di controllo sul lavorato, che sia eccedente a quello visivo
  - o Addetto collocazione dei pezzi nelle catene di lavaggio/verniciatura/essiccazione e/o loro scarico
  - o Addetto all'alimentazione della linea e/o delle stazioni di montaggio
- l'Operaio "Comune" quale:
  - o Addetto alle pulizie anche con l'uso di pulitrici automatiche
  - o Sabbiatore
  - o Sbavatore
  - o Lucidatore
  - o Custode con controllo accessi senza apparecchiature di videosorveglianza remota
  - o Usciere
  - o Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura
  - o Addetto alle minute manutenzioni dell'azienda quali pulizie, sfalcio dell'erba, potatura siepi, cambio lampadine
  - o Addetto alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate o alla potatura di potenza, che opera in squadra con Lavoratori di livello superiore
  - o Addetto ai servizi quali distribuzione posta interna, apertura uffici, portierato, ecc.
- Altri Operai "Comuni" che operano in modo conforme alla declaratoria del "Secondo Alinea di Ottavo Livello" ed i cui profili professionali e gli ambiti operativi siano riconducibili a quelli precedenti.

#### TITOLO LIV OPERATORI DI VENDITA - VIAGGIATORI

**Art. 128 - Classificazione del Personale** - Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Operatore di vendita di 1<sup>a</sup> categoria: l'impiegato di "Elevata Qualificazione e Coordinatore" che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2<sup>a</sup> categoria, concorre alla determinazione delle politiche di vendita e coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita di categoria inferiore.
- b) Operatore di vendita di 2<sup>a</sup> categoria: l'impiegato Tecnico Commerciale di "Elevata Qualificazione Settoriale" assunto stabilmente da un' Azienda con l'incarico di viaggiare per la ricerca e la trattazione con la clientela, anche effettuando la raccolta di notizie necessarie al collocamento dei prodotti, impianti o servizi per i quali ha avuto incarico. Risponde ad un operatore di vendita di 1<sup>o</sup> categoria od al Responsabile Commerciale di settore.
- c) Operatore di vendita di 3<sup>a</sup> categoria: l'impiegato Tecnico Commerciale "Qualificato" assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare i prodotti della medesima conformemente alle disposizioni organizzative ed alle politiche

commerciali assegnate. Risponde all'Operatore di Vendita di 1° categoria o al Responsabile Commerciale di settore.

L'Operatore di Vendita potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti dovrà essere coordinata nell'ambito delle professionalità impiegate equivalenti:

- Operatore di Vendita di 1° categoria: Impiegato di V livello;
- Operatore di Vendita di 2° categoria: Impiegato di VI livello;
- Operatore di Vendita di 3° categoria: Impiegato di VII livello.

**Art. 129 - Assunzione Operatori di Vendita** - Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:

- 1) il periodo di tempo minimo annuale per cui l'Azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita (tempo complementare alle mansioni impiegate di sede);
- 2) eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che devono essere affidate mansioni compatibili con la sua qualifica;
- 3) i rapporti derivanti dall'eventuale uso per lavoro di automezzi privati od uso personale di mezzi aziendali;
- 4) l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- 5) i limiti d'uso privato dell'autovettura Aziendale o il valore dei rimborsi chilometrici per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

**Art. 130 - Retribuzione Variabile: provvigioni** - L'Operatore di Vendita sarà retribuito con retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, ed una parte variabile, correlata al risultato conseguito dall'Operatore di Vendita, o con provvigioni.

La retribuzione condizionata variabile, o provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è ragguagliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente.

Le provvigioni, o i premi condizionati al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire, a raggiungimento, un premio almeno pari al 7% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede.

I premi o le provvigioni saranno dovuti anche per gli affari conclusi dall'Azienda con terzi che l'operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza.

L'operatore di vendita non ha diritto ai premi od alle provvigioni sugli affari conclusi dopo la data di cessazione, salvo che per quelli conclusi a fronte di proposta d'ordine trasmessa dall'Operatore di Vendita all'Azienda prima della data di cessazione.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 60 giorni dalla data di ricevimento.

In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'Azienda può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'Operatore di Vendita, in tal caso, non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni maturate in un trimestre sono liquidate entro 90 giorni unitamente alla retribuzione del mese corrente.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'Azienda invierà all'operatore di vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali. Tale conto, anche in caso di contestazione, dovrà considerarsi provvisoriamente esecutivo, e pertanto, le provvigioni dovranno essere liquidate in aggiunta alla retribuzione afferente il secondo mese successivo. Per quanto precede, salvo diverso accordo di secondo livello, le provvigioni di un trimestre, dovranno essere liquidate, al più tardi, con la retribuzione dell'ultimo mese del trimestre successivo.

L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale Aziendale.

L'Azienda ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'operatore di vendita.

Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'Azienda entro 60 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'operatore di vendita ha diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza prestare preavviso per grave inadempimento da parte dell'Azienda (giusta causa), con conseguente obbligo di ricevere dall'Azienda l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le provvigioni per affari conclusi con clienti della zona dell'Operatore di Vendita, in occasione di fiere o mostre, con comunicazione preventiva, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50% di quanto ordinariamente pattuito.

In tal caso la possibilità della riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale od accordo preventivo.

Ove l'Azienda ed il cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'operatore di vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le parti possono concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti. Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

**TITOLO LV  
PERIODO DI PROVA**

**Art. 131** - L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 10 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto dell'Azienda, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 2 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNLo dalla Legge.

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

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

<b>LIVELLO DI DESTINAZIONE</b>	<b>PERIODO DI PROVA</b>
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*
II	6 mesi*
III	5 mesi*
IV	4 mesi*
V e Op. di Vendita 1 <sup>a</sup> Cat.	3 mesi*
VI e Op. di Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	2,5 mesi*
VII e Op. di Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	2 mesi*
VIII e Lavoratori discontinui	1 mese*

\*di calendario

**Clausola di durata minima del patto di prova**

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata massima prevista dal presente Contratto o del minor periodo pattuito nel contratto di assunzione.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo di durata della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di motivazione, di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Anche durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il tempo del Patto di Prova sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

**TITOLO LVI  
TABELLE RETRIBUTIVE**

**Art. 132** – Dal 01/06/2013 la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile od Oraria Lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<b>Livello</b>	<b>PBNM</b>
Quadro	2.040,00
I	1.785,00

II	1.615,00
III	1.445,00
IV	1.275,00
V	1.150,00
VI	1.020,00
VII	935,00
VIII	850,00
Op. di Vendita 1 Cat.	1.067,18
Op. di Vendita 2 Cat.	948,60
Op. di Vendita 3 Cat.	869,55
<b>Livello</b>	<b>PBCO</b>
Lavoratori discontinui €/h	4,11

**N.B. Dal 01/01/2015 l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, di cui al successivo articolo, sarà aumentato del 25% del valore attualmente in essere.**

**Art. 133 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR)** - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in **Allegato 1** al presente CCNL, da aggiungere alla PBNM, o PBNO, prevista al precedente art. 132.

Tale EPMR dovrà essere incluso nella Retribuzione Oraria Normale sulla quale calcolare le maggiorazioni per il lavoro straordinario ed ogni altra voce la cui retribuzione sia determinata dalla retribuzione oraria o giornaliera normale, ivi compresa la tredicesima mensilità ed il T.F.R..

Tale elemento perequativo recupera circa 50% del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA regionali.

**Art. 134 - Indennità di mancata contrattazione** - Tenuto conto della previsione dell'art. 17 del presente CCNL le Parti concordano, per la durata del presente Contratto, le seguenti indennità di mancata contrattazione di secondo livello.

**Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)**

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

**Determinazione dell'indennità**

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE} = \text{VM} \times \text{H}$$

**Tab: VM**

<b>Livello</b>	<b>VM</b>
Quadro	75,48
I	66,05
II	59,76
III	53,47
IV	47,18
V e Op. di Vendita 1° Cat.	42,55
VI e Op. di Vendita 2° Cat.	37,74
VII e Op. di Vendita 3° Cat.	34,60
VIII	31,45
Lavoratori discontinui €/h	0,1164

**Tab. H**

<b>Assenze nel mese</b>	<b>Correttivo H</b>
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{OLM} - \text{OLav}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

*Dove: OLM = Ore Lavorabili nel Mese*

*Dove: OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese*

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume OLM = 168):

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza}$$



$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati nel mese, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a. i giorni di ferie godute;
- b. le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
- c. i riposi per donazione sangue;
- d. il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- e. i giorni di congedo matrimoniale;
- f. i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08 o delle disposizioni Aziendali di sicurezza/igiene del lavoro.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi (ovviamente, uguale a 1 in caso di lavoro a tempo pieno).

In caso di Tempo Parziale, anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, essendo correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

*Per gli Operatori di Vendita, si considerano "giorni lavorati", i giorni nei quali l'Operatore effettua 8 ore di lavoro ordinario in sede o presso Clienti.*

Indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente (01.01 – 31.12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL.

Essa, avendo natura premiante condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{TP}) \times \text{K}$$

**Tab. 1: Valore di K**

<b>Livello</b>	<b>VM in €/h</b>
Quadro	3,15
I	2,75
II	2,49
III	2,23
IV	1,97
V e Op. di Vendita 1° Cat.	1,77

VI e Op. di Vendita 2° Cat.	1,57
VII e Op. di Vendita 3° Cat.	1,44
VIII	1,31

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- 1) le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- 2) i giorni di congedo matrimoniale;
- 3) le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- 4) le ore di assemblea sindacale retribuita;
- 5) le ore di festività infrasettimanali godute;
- 6) i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

Per gli Operatori di Vendita, si considerano "giorni lavorati", i giorni nei quali l'Operatore effettua 8 ore di lavoro ordinario in sede o presso Clienti. NON concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

*Criteri di calcolo:*

- α. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente.
- β. Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
- γ. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il Lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dalla matricola e le ore lavorabili previste dal calendario annuale, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \frac{\text{ore lavorabili per il lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}} \times \% \text{ TP}) \times K$$

Saranno dovuti solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza "tutti i motivi", con le sole eccezioni tassative sopraddette espresse in ore.

### TITOLO LVII TRATTAMENTO ECONOMICO

**Art. 135** - La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Lorda Mensile Normale o RLMN di cui al punto d) dell'articolo 28.

**Art. 136 - Indennità di cassa** - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, **qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

### TITOLO LVIII AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

**Art. 137** - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:

<b>Livelli</b>	<b>Importo</b>
----------------	----------------

Quadro	29,99
I	26,24
II	23,74
III	21,24
IV	18,74
V e Op. di Vendita 1° Cat.	16,91
VI e Op. di Vendita 2° Cat.	14,99
VII e Op. di Vendita 3° Cat.	13,74
VIII e Lavoratori discontinui	12,50

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che, alla naturale scadenza, matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti triennali.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione dell'Azienda da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore, assorbibile al compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

L'importo degli scatti d'anzianità non può essere assorbito.

**TITOLO LIX  
LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO**

**Art. 138 - Lavoro Ordinario** - Le ore di lavoro ordinario saltuariamente richieste e prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, normalmente per effetto di recuperi di ore ordinarie non lavorate, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 5%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

Anche in caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

**Art. 139 - Lavoro Notturno** - Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22,00 alle ore 6,00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

Anche in caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

**Art. 140 - Lavoro Festivo Notturno** - Il lavoro ordinario prestato nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 15% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

Anche in caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

**Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno**

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>

a. Ordinario festivo	5%	5%
b. Ordinario notturno	10%	10%
c. Ordinario festivo notturno	15%	15%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, già comprendendo le quote per retribuzione differita e TFR, sono pertanto ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

### TITOLO LX LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

**Art. 141** - Il lavoro straordinario, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, escluse le deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e escluso anche l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 200 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

- a) 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i Lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;
- b) 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale, per lo straordinario prestato nel giorno di riposo (es: sabato), e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
- c) 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- d) 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- e) 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di Legge.

#### Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario valide sia per lavoratori giornalieri che per turnisti.

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione su RON*</i>
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

### TITOLO LXI RIPOSI COMPENSATIVI PER LAVORO STRAORDINARIO

**Art. 142 - Riposi compensativi** - Il Datore, nei casi e limiti consentiti dal presente CCNL, può stabilire che il lavoro straordinario anche se svolto nelle giornate festive o di riposo settimanale, sia recuperato da riposo compensativo entro le otto settimane lavorative successive all'evento in questione, secondo calendario programmato dall'Azienda, purchè il Lavoratore sia preventivamente informato del fatto che l'Azienda intende avvalersi del regime previsto al presente articolo.

Il riposo compensativo non potrà essere sostitutivo di altri regimi più favorevoli applicati alla generalità dei lavoratori (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con integrazione salariale ecc.).

In caso di straordinario con riposo compensativo lo stesso, entro il limite di 2 ore giornaliere nei primi 5 giorni della settimana e di 5 ore il sabato, con il godimento dei riposi perde, a tutti gli effetti, anche legali, la qualificazione di "lavoro straordinario" e, quindi, non concorre a formare i limiti legali e contrattuali previsti per il lavoro straordinario.

Allo straordinario con riposo compensativo, in alternativa alle previsioni di cui agli artt. 141 o 143, al Lavoratore saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

**Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario con riposo compensativo conformi alle previsioni del presente articolo**

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>
a. Straordinario feriale con riposo compensativo	5%
b. Straordinario diurno festivo con riposo compensativo	10%
c. Straordinario festivo notturno con riposo compensativo	15%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Resta inteso che la mancata effettuazione del riposo compensativo entro il termine previsto riqualifica il lavoro come straordinario ed il Lavoratore avrà diritto sia alla liquidazione della retribuzione ordinaria afferente, sia alle eventuali più elevate maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. In tal caso lo straordinario effettuato senza riposo compensativo sarà considerato "straordinario" sia agli effetti legali che contrattuali.

Le Parti (Azienda o RSA o RST), sempre nel rispetto dei casi e limiti previsti dalla Legge, a livello locale, potranno stabilire differenti modalità di recupero.

**TITOLO LXII  
BANCA DELLE ORE**

**Art. 143** - Nel caso di lavoro con più intensa attività e prevedibili successivi periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- α. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione, "accantonando le ore extra ordinarie lavorate;
- β. recuperare, mediante rarefazione, le ore non lavorate accantonate nell'intensificazione;
- γ. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

- 1. superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo, a credito del Lavoratore nel rispettivo conto della Banca delle Ore, le ore eccedenti le 40 settimanali;
- 2. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero, il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1, sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto di lavoro.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione in corso.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del Lavoratore di percepire le seguenti indennità aggiuntive:

1. da 72 a 36 ore: 5% per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;
2. da 36 a 0 ore: 10% per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Pertanto, la maggiorazione complessiva da corrispondersi nel mese in caso d'intensificazione tempestiva sarà del 10% con preavviso inferiore a 72 ore ma superiore a 36 ore e del 15% con preavviso inferiore a 36 ore.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

**Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore**

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON*</i>
Intensificazione	5%
Intensificazione con preavviso inferiore a 72 ore entro le 36 ore	10%
Intensificazione con preavviso inferiore a 36 ore	15%
Accredito in caso di cessazione (5% o 10% o 15% all'atto dell'intensificazione e 5% all'atto della cessazione)	10% o 15% o 20%
Percentuale di maggiorazione in caso di retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%

\*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

**TITOLO LXIII**

**TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA' - DISPONIBILITA'**  
 "Titolo modificabile dalla contrattazione di secondo livello"

**Art. 144 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando** - Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in luoghi diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede od una unità produttiva ma richieste in altra.

**Art 145 - Trasferimento** - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio o equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- a. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni Aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco nei limiti della normalità e previo accordo con l'Azienda;
- b. qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine, il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio;
- c. un'indennità di trasferimento pari ad almeno 9 settimane di retribuzione settimanale normale. L'indennità sarà ridotta di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- d. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 48 ore di permesso straordinario retribuito o, se vi rinuncia, alla relativa indennità sostitutiva;
- e. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettivamente sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per il coniuge a carico presente nello Stato di famiglia, con i criteri di cui al punto 3 che precede, un'integrazione del 25% dell'indennità dovuta al capofamiglia.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un

tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota il 50% dei rimborsi e delle indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 12 settimane di Retribuzione Normale Mensile. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 30% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

**Art. 146 - Trasferta** - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avvenga per l'intero Orario Normale Giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile dalla sede abituale in un tempo normalmente superiore ad un'ora con i mezzi normali, ivi compresa se autorizzata l'autovettura del dipendente, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo del lavoro comandato e delle altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o dell'autorizzazione aziendale ricevuta;
- b) rimborso spese non documentabili, purché analiticamente indicate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- c) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di Trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Qualora l'Azienda richieda al Lavoratore l'utilizzo per motivi di lavoro del mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore, dovrà essergli corrisposto, il rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, che si convengono pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso Aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, un rimborso spese non documentabili ed una diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti b) e c) che precedono.

**Art. 147 - Trasfertisti** - I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasfertisti".

Ai trasfertisti (installatori d'impianti, manutentori esterni o presso terzi, piazzisti, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o nei limiti indicati dall'Azienda, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni ivi precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

**Art. 148 - Distacco** - L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà però rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso in cui comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta, per il tempo relativo, PBNM del livello professionale in cui effettivamente opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda presso la quale il lavoratore è distaccato, la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore art. 81 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari

modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori ivi impiegati, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero. Per un tempo previsto superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

**Art. 149 - Reperibilità** - La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire ad esigenze normalmente imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

L'azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà preventiva informazione alla RSA/RSU/RST, di norma in apposito incontro, illustrando le esigenze Aziendali che giustificano il ricorso alla reperibilità, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le aziende che utilizzano normalmente l'istituto della reperibilità, su richiesta della RSA/RSU/RST, illustreranno annualmente l'applicazione dell'istituto, anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le aziende provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

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

La chiamata di reperibilità sarà normalmente effettuata tramite telefono cellulare, normalmente fornito dall'Azienda al Lavoratore per usi di servizio.

Durante i turni di reperibilità il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica.

Pertanto, fermo restando il rispetto dei tempi d'intervento, il Lavoratore in reperibilità sarà libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità. Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, ne darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta di intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 ore nei giorni lavorati o 24 ore nei giorni di riposo o festivi;
- b) settimanale.

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

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al Lavoratore una specifica indennità, in aggiunta a quella dovuta per il tempo di intervento, conforme ai seguenti valori in euro:

Liv.	Indennità in €		
	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di riposo	24 ore in Giorno Festivo
1	11,56	19,93	21,67
2	10,46	18,04	19,60
3	9,35	16,14	17,54
4	8,25	14,24	15,48
5	7,43	12,81	13,93
6	6,60	11,39	12,38
7	6,05	10,44	11,35
Op. 1° Cat.	6,91	11,92	12,95
Op. 2° Cat.	6,14	10,59	11,51

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è a disposizione per effettuare tempestivamente



un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'azienda o di un cliente.

Per il tempo di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, sarà riconosciuto un trattamento pari al 70% della PBCO.

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 analiticamente rimborsate secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Le ore di intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, per accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario con riposo compensativo o straordinario diurno, notturno o festivo.

Nel regime di reperibilità, sono permesse le deroghe al riposo giornaliero, come previsto dall'art. 88 del presente CCNL, ma con il limite annuale di 40 giorni lavorativi.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare al datore l'impossibilità sopravvenuta.

L'impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore ed impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorchè giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

La presente disciplina è cedevole rispetto analogia definita negli eventuali contratti aziendali di secondo livello.

**Art. 150 - Disponibilità all'intervento** - Ogniqualevolta la reperibilità sia richiesta per la sicurezza delle persone (riparazione impianti di sicurezza antincendio ecc. o pronto intervento per blocco ascensori e simili) con obbligo di garantire il servizio anche in condizioni di oggettiva impossibilità del titolare della reperibilità (per malattia improvvisa, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate che richiedano l'intervento immediato), l'Azienda potrà istituire il servizio di "disponibilità d'intervento". In tal caso, il Lavoratore s'impegna ad effettuare i singoli eccezionali interventi urgenti, richiesti come fosse in Reperibilità, in alternativa al Titolare della Reperibilità rientrante nella turnistica ma impossibilitato e quindi, "non reperibile".

In questa ipotesi, non sarà dovuta l'indennità di Reperibilità ma la seguente "Indennità d'intervento".

Liv.	Indennità d'intervento* in €
1	9,29
2	8,40
3	7,52
4	6,63
5	5,97
6	5,31
7	4,86
Op. 1° Cat.	5,55
Op. 2° Cat.	4,93

\* Dovuta solo ai Lavoratori in Disponibilità d'intervento per ciascun intervento urgente effettuato nel periodo di Disponibilità disposto dall'Azienda.

Resta inteso che la Disponibilità all'intervento di un lavoratore dovrà essere correlata alla reperibilità di altro lavoratore, avendo essa per unico scopo quello di garantire il servizio anche nel caso d'impossibilità del lavoratore che ha l'obbligazione principale.

Oltre all'Indennità d'intervento al Lavoratore in Disponibilità saranno dovute le retribuzioni e le maggiorazioni per gli interventi effettuati in regime di Disponibilità, oltre ai rimborsi previsti.

**Art. 151 - Diritto di chiamata** - Nei giorni di riposo o festivi, in aggiunta alle indennità di reperibilità o d'intervento, a fronte di almeno una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente, seguita da intervento effettivo, al Lavoratore in reperibilità o in disponibilità al di fuori del Comune di Residenza, sarà riconosciuto un rimborso spese non documentabili di cui al punto b) dell'art. 146 (Rimborso spese non documentabili).

**Art. 152 - Indennità e Modificabilità della presente disciplina** - Le indennità previste dal presente Titolo sono state quantificate considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale e, quindi, sono già comprensive degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, le parti convengono che i trattamenti economici di cui al presente Titolo, anche in caso di continuità, siano esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il Contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta, il distacco,

la reperibilità e la disponibilità all'intervento. Quanto precede, intende però non essere sostitutivo della contrattazione di secondo livello che potrà, nelle singole realtà e situazioni, modificare anche *in peius* i singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo.

#### TITOLO LXIV APPALTI

##### **Art. 153 - Caso in cui l'Azienda è l'Appaltante.**

L'Azienda che applica il presente CCNL non può appaltare i lavori direttamente pertinenti all'attività principale dell'Azienda stessa, esclusi quelli di manutenzione anche ordinaria, le pulizie e la logistica.

E', pertanto, ammesso l'appalto di lavori accessori in tutti i casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche e quando ciò sia consigliato dalla particolarità della prestazione richiesta, ivi compresi quali i lavori riconducibili all'area logistica: magazzini esterni, trasporti e consegna di prodotti ecc.

Tali appalti sono leciti quando sono richieste particolari attrezzature e competenze proprie dell'Appaltatore o quando i profili d'orario delle prestazioni richieste siano nettamente diversi da quelli praticati nell'Azienda appaltante.

Sono comunque salvi gli appalti relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'Azienda appaltante e quelli che si inseriscono tra le attività preparatorie o successive a quelle svolte dall'azienda appaltante.

L'Azienda appaltatrice dovrà accertare il rispetto delle norme contrattuali e di legge sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, sulla previdenza, sulle assicurazioni e sui trattamenti economici e normativi riservati al personale dell'Azienda appaltatrice che operi per conto dell'azienda appaltante.

I Lavoratori delle Aziende appaltatrici, quando presenti nell'Azienda appaltante per l'intero orario di lavoro, avranno ordinariamente diritto a fruire dei servizi di mensa eventualmente presenti nell'Azienda appaltante, il cui costo sarà concordato tra l'azienda appaltante ed appaltatrice.

La Commissione Bilaterale Nazionale o, ove presente quella Regionale, a richiesta dell'Appaltante che applichi il presente CCNL o dei loro Lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto.

##### **Art. 154 - Caso in cui l'Azienda è l'Appaltatore.**

L'azienda appaltatrice che applichi il presente CCNL dovrà preventivamente accertarsi che:

- l'appalto sia lecito;
- che siano rispettate nell'ambiente di lavoro dell'appaltante le condizioni di sicurezza ed igiene;
- che siano effettuate le visite mediche preventive o periodiche del proprio personale, correlate ai rischi eventualmente presenti presso l'appaltante;
- che il proprio personale sia assicurato ai profili di rischio presenti presso l'appaltante;
- che sia chiaro per i propri Dipendenti la disciplina del lavoro applicabile presso l'appaltante e che siano noti i preposti cui i propri Lavoratori devono fare riferimento nel corso dell'appalto.

Resta inteso che mentre l'appaltante ha diritto di formulare le richieste connesse alla caratteristica dell'opera appaltata, i dettagli di esecuzione e le disposizioni normative e del lavoro dovranno essere trasmesse al personale preposto dall'Azienda appaltatrice.

Il potere disciplinare sul personale della ditta appaltatrice compete esclusivamente a quest'ultima potendo l'Appaltante segnalare solo all'appaltatore le eventuali condotte censurabili del personale addetto all'appalto.

La Commissione Bilaterale Nazionale o, ove presente quella Regionale, a richiesta dell'Appaltatore che applichi il presente CCNL o dei loro lavoratori, ricevuta la documentazione ed esperita l'istruttoria, potrà certificare a norma di Legge la regolarità del contratto d'appalto.

#### TITOLO LXV APPRENDISTATO

**Art. 155** - Le Parti, per ragioni di conformità, per tutti gli aspetti generali, rinviano all'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato, riservando al presente CCNL la restante disciplina di dettaglio che, ove non coincidente, è prevalente.

**Art. 156 - Proporzione Numerica** - Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in Azienda.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100% dei Lavoratori di qualifica pari o superiore a quella di destinazione.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

**Art. 157 - Assunzione** - Il contratto d'Apprendistato professionalizzante può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata del contratto è stabilita dall'art. 158 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire e non è superiore ai 36

mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe o sovrapponibili a quelle artigiane. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 127 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

1. periodo di prova;
2. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
3. la durata del periodo d'Apprendistato;
4. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
5. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, Aziendali e nella normativa regionale di settore);
6. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
7. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
8. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
9. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione d'aula può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'Azienda stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
10. la presenza di un tutor Aziendale con formazione e competenze adeguate.
11. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

**Art. 158 – Durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante** - La durata del Contratto di Apprendistato e della formazione totale dovuta dovranno essere conforme alla seguente Tabella:

<b>Inquadramento Finale</b>	<b>Durata Primo Periodo</b>	<b>Durata Secondo Periodo</b>	<b>Durata Totale</b>	<b>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</b>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di prima categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
6° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	160
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

*Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno normalmente di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.*

*Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.*

**Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.**

*Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.*

**Art. 159 - Il Periodo di Prova** - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 131 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 131 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni, per le qualifiche finali di Impiegato di 1° e di 2° livello (Impiegato direttivo), mentre è di 15 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso né indennità.

**Art. 160 - Facoltà di assumere Apprendisti** - Le Parti rinviano all'art. 15 dell'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato.

**Art. 161 - Trattamento normativo** - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

**Art. 162 - Malattia - Infortuni** - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista, nei limiti del periodo di comporto, il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione mensile lorda normale dell'Apprendista;

Il periodo di comporto deve essere considerato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili ed il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Con riferimento all'integrazione datoriale, si riporta la previsione contrattuale:

1. non vi è nessuna retribuzione e contribuzione per i primi tre giorni di carenza;
2. episodi morbosi diversi determinano le competenze spettanti per ogni singola malattia;
3. quando un successivo evento morboso fosse "continuazione" del primo, anche con soluzione di continuità, si determina una prosecuzione a tutti gli effetti della prima malattia, ciò anche della decorrenza dell'arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti dall'Azienda nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

**Art. 163 - Obblighi del Datore di Lavoro** - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

**Art. 164 - Doveri dell'Apprendista** - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

**Art. 165 - Diritti dell'Apprendista** - L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

**Art. 166 - Competenze degli Enti Bilaterali** - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

## TITOLO LXVI INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

**Art. 167** - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte del Datore.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi sulle competenze del Lavoratore per il danno subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

## TITOLO LXVII CODICE DISCIPLINARE DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE, DIRITTI E DOVERI DEL DATORE, DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI, (Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

### DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

**Art. 168 - Rispetto della persona** - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale. Convengono, quindi, di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro

le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

**Art. 169 - Corresponsione della retribuzione** - Il Lavoratore ha diritto di ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista fino a quelle di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi inutilmente 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU/RSA/RST, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU/RSA/RST. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dia diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

Il Lavoratore ha sempre diritto di ricorrere alla tutela da lui ritenuta più favorevole.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il Lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno circolare o assegno bancario. I ritardi dei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione. È diritto dell'Azienda effettuare il pagamento del saldo dovuto anche mediante bonifico bancario, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore dipendente in forza, a pena di decadenza, entro 12 mesi o, comunque, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

## DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

**Art. 170 - Diligenza** - Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'Impresa. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, 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.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto d'uso di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti od alcoliche e non assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

**Art. 171 - Fedeltà** - Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.). Tale obbligo permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Dovrà, quindi, osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

**Art. 172 - Collaborazione** - Il Lavoratore deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, i problemi e collaborando con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati Aziendali.

Inoltre il Lavoratore ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta.

**Art. 173 - Riservatezza** - Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi aziendali, evitando di diffondere, notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, elenchi clienti/fornitori, prezzi, fatturato, ecc.

**Art. 174 - Correttezza** - Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda; astenersi da azioni che siano

in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza nei confronti dell'Azienda; inoltre deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro ed astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro.

**Art. 175 - Patto di non concorrenza** - Ove sia pattuita la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

**Art. 176 - Educazione** - I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

**Art. 177 - Orario di lavoro** - Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni ai cartellini marcatempo od altre metodologie di rilevazione delle stesse, di ritirare quelle di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra metodologia di rilevazione della presenza, sarà considerato ritardatario e, quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato assente.

Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali Aziendali e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

**Art. 178 - Assenze** - Le assenze debbono essere giustificate quanto prima e, comunque, entro le prime quattro ore dall'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

**Art. 179 - Permessi** - Durante le ore di lavoro il Lavoratore non può lasciare la sede di lavoro senza regolare autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

**Art. 180 - Entrata ed uscita in azienda** - 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.

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

**Art. 181 - Divieti** - Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970.

**Art. 182 - Visite di inventario e di controllo** - Il Lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in azienda bagagli o effetti personali ingombranti.

**Art. 183 - Norme Speciali** - Oltre che al presente CCNL, 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 disciplinari in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

## DOVERI E POTERI DEL DATORE

**Art. 184 - Corresponsione della retribuzione** - Il datore ha il dovere di corrispondere al Lavoratore le retribuzioni spettanti alle normali scadenze, ovvero entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni si riferiscono.

**Art. 185 - Correttezza ed educazione** - In armonia con la dignità del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

**Art. 186 - Potere gerarchico** - 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.

**Art. 187 - Potere Disciplinare** - Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze alla loro eventuale recidiva e alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

Quando il Lavoratore chiede l'audizione al Datore di Lavoro, tale richiesta deve essere tempestiva in modo che l'incontro avvenga entro il termine a difesa di 5 giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini legali prescritti.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il **provvedimento del rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo:

- a. compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b. senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione.

Il **provvedimento della multa** si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri verbali e scritti per medesime fattispecie previste con la sanzione del richiamo scritto o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- α. sia recidivo nel compiere lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- β. senza giustificazione ritardi, anche dopo rimproveri specifici, nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- χ. esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- δ. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- ε. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- φ. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- γ. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- η. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il **provvedimento della sospensione** dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. fumi dove ciò è espressamente vietato, senza provocare effettivo pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- f. risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- g. commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa o rimprovero scritto.

Il **provvedimento del licenziamento disciplinare**, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

*A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)*



Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di cui agli artt. 170 - 183;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia o concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. in caso di incidente, colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- o. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

***B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)***

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. preli a terzi, nel corso della malattia non professionale e professionale, dell'infortunio professionale o non professionale o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, lavoro subordinato, anche non retribuito per *Affectionis vel benevolentiae causa*;
- d. simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale sia non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e la relativa integrazione datoriale;
- e. commetta contro l'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- f. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- g. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- h. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- i. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- j. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- k. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali dell'Azienda.
- l. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- m. fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere da a. a n. del precedente alinea B) "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita".

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

**Art. 188 - Codice disciplinare** - Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi Aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

**TITOLO LXVIII  
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO**

**Art. 189 - Recesso del Datore di lavoro** - Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica grave nella violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'art. 187 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con diritto al preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza diritto al preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'art. 187 che precede.

**Art. 190 - Recesso del Lavoratore** - Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dal comma 4, art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e seguenti, art. 4 della Legge 92/2012.

**Art. 191 - Periodo di preavviso** - Il periodo di preavviso contrattuale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti, non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso di licenziamento e dimissioni, per Datore e Lavoratore sono:

<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>Da 5 a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni d'anzianità</b>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello Operatori di Vendita di 1° categoria	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
VI Livello VII Livello Operatori di Vendita di 2° e 3°	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario

categoria			
VIII Livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Le Parti possono concordare la rinuncia del periodo di preavviso o dell'indennità sostitutiva. Tale rinuncia deve risultare da atto scritto.

#### TITOLO LXIX RISARCIMENTO DANNI

**Art. 192** - I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati dal Datore di lavoro al Lavoratore, nel rispetto della procedura di contestazione disciplinare prevista dal presente CCNL e dall'art 7 L. 300/70.

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato e provato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Retribuzione Lorda Mensile di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spetta al Lavoratore, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

#### TITOLO LXX ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

**Art. 193 - Lavoratori provenienti da altro CCNL** - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

**Inquadramento contrattuale:** il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

**Inquadramento retributivo:** rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo un'eventuale perdita correlata ad assenze od eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Conglobata Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dai benefici economici previsti dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i Dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno al 90% del loro valore pieno.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nel sito dell'Ente Bilaterale.

**Inquadramento normativo:** eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

#### TITOLO LXXI BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI O AZIENDALI

**Art. 194** - Le Parti, al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività.

Sin da ora, le Parti individuano nella presenza al lavoro la condizione principale per assicurare efficienza e produttività e, quindi, invitano le Parti localmente impegnate nella contrattazione di secondo livello a privilegiare la presenza al lavoro nella prima determinazione dei premi di produttività.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

**ANPIT**  
**Associazione Nazionale Piccola Industria e Terziario**

**CISAL METALMECCANICI**

**C.I.S.A.L.**  
**Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**

**Allegato 1 (A e B)**

*Elemento Perequativo Mensile Regionale*

**Allegato 2**

*Tabelle Retributive suddivise per Regione*

**Allegato 3**

*Indennità di Contingenza*

**Allegato 4**

*Accordo Interconfederale sull'Apprendistato*

**Allegato 5**

*Trattenuta sindacale CISAL Metalmeccanici*

V U O T A

### Allegato 1A

Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1 giugno 2013 al 31 dicembre 2014

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LIV	Lombardia	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valdaosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
<b>Indici</b>	<b>114,4</b>	<b>112,8</b>	<b>112,6</b>	<b>111,9</b>	<b>111,3</b>	<b>109</b>	<b>107,8</b>	<b>106,5</b>	<b>106,5</b>	<b>105,1</b>	<b>101,3</b>	<b>97</b>	<b>92,7</b>	<b>92,6</b>	<b>91,8</b>	<b>91,1</b>	<b>90,7</b>	<b>85,2</b>	<b>85</b>	<b>84,9</b>
Q	212,16	200,65	199,21	194,18	189,86	173,32	164,69	155,34	155,34	145,28	117,95	87,02	56,10	55,38	49,62	44,59	40,99	2,2	0,7	0
1	185,64	175,57	174,31	169,91	166,13	151,66	144,11	135,93	135,93	127,12	103,20	76,14	49,08	48,46	43,42	39,02	35,87	1,9	0,6	0
2	167,96	158,85	157,71	153,73	150,31	137,21	130,38	122,98	122,98	115,01	93,37	68,89	44,41	43,84	39,29	35,30	32,45	1,7	0,6	0
3	150,28	142,13	141,11	137,54	134,49	122,77	116,66	110,04	110,04	102,90	83,55	61,64	39,73	39,23	35,15	31,58	29,04	1,5	0,5	0
4	132,60	125,41	124,51	121,36	118,67	108,33	102,93	97,09	97,09	90,80	73,72	54,39	35,06	34,61	31,01	27,87	25,62	1,3	0,4	0
5 e Op. 1	119,34	112,87	112,06	109,23	106,80	97,49	92,64	87,38	87,38	81,72	66,34	48,95	31,55	31,15	27,91	25,08	23,06	1,2	0,4	0
6 e Op. 2	106,08	100,33	99,61	97,09	94,93	86,66	82,35	77,67	77,67	72,64	58,97	43,51	28,05	27,69	24,81	22,29	20,50	1,1	0,4	0
7 e Op. 3	97,24	91,97	91,31	89,00	87,02	79,44	75,48	71,20	71,20	66,58	54,06	39,88	25,71	25,38	22,74	20,44	18,79	1,0	0,3	0
8	88,40	83,61	83,01	80,91	79,11	72,22	68,62	64,73	64,73	60,53	49,14	36,26	23,37	23,07	20,68	18,58	17,08	0,9	0,3	0
Lav. Disc.	0,427	0,404	0,401	0,391	0,382	0,349	0,332	0,313	0,313	0,292	0,237	0,175	0,113	0,111	0,100	0,090	0,083	0,004	0,001	0,000

V U O T A

### Allegato 1B

Elemento Perequativo Mensile Regionale dal 1 gennaio 2015 al 31 maggio 2016

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LIV	Lombardia	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valdaosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
<b>Indici</b>	<b>114,4</b>	<b>112,8</b>	<b>112,6</b>	<b>111,9</b>	<b>111,3</b>	<b>109</b>	<b>107,8</b>	<b>106,5</b>	<b>106,5</b>	<b>105,1</b>	<b>101,3</b>	<b>97</b>	<b>92,7</b>	<b>92,6</b>	<b>91,8</b>	<b>91,1</b>	<b>90,7</b>	<b>85,2</b>	<b>85</b>	<b>84,9</b>
Q	265,20	250,81	249,01	242,73	237,33	216,65	205,86	194,18	194,18	181,60	147,44	108,78	70,13	69,23	62,03	55,74	51,24	2,75	0,88	0,00
1	232,05	219,46	217,89	212,39	207,66	189,58	180,14	169,91	169,91	158,90	129,00	95,18	61,35	60,58	54,28	48,78	44,84	2,38	0,75	0,00
2	209,95	198,56	197,14	192,16	187,89	171,51	162,98	153,73	153,73	143,76	116,71	86,11	55,51	54,80	49,11	44,13	40,56	2,13	0,75	0,00
3	187,85	177,66	176,39	171,93	168,11	153,46	145,83	137,55	137,55	128,63	104,44	77,05	49,66	49,04	43,94	39,48	36,30	1,88	0,63	0,00
4	165,75	156,76	155,64	151,70	148,34	135,41	128,66	121,36	121,36	113,50	92,15	67,99	43,83	43,26	38,76	34,84	32,03	1,63	0,50	0,00
5 e Op. 1	149,18	141,09	140,08	136,54	133,50	121,86	115,80	109,23	109,23	102,15	82,93	61,19	39,44	38,94	34,89	31,35	28,83	1,50	0,50	0,00
6 e Op. 2	132,60	125,41	124,51	121,36	118,66	108,33	102,94	97,09	97,09	90,80	73,71	54,39	35,06	34,61	31,01	27,86	25,63	1,38	0,50	0,00
7 e Op. 3	121,55	114,96	114,14	111,25	108,78	99,30	94,35	89,00	89,00	83,23	67,58	49,85	32,14	31,73	28,43	25,55	23,49	1,25	0,38	0,00
8	110,50	104,51	103,76	101,14	98,89	90,28	85,78	80,91	80,91	75,66	61,43	45,33	29,21	28,84	25,85	23,23	21,35	1,13	0,38	0,00
Lav. Disc.	0,53	0,51	0,50	0,49	0,48	0,44	0,42	0,39	0,39	0,37	0,30	0,22	0,14	0,14	0,13	0,11	0,10	0,01	0,00	0,00



V U O T A

## Allegato 2

Tabelle Retributive suddivise per Regione  
(va aggiunto l'ERP per i lavoratori assunti con contratto di durata inferiore all'anno, art. 111 del CCNL)

### LOMBARDIA

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Lombardia*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o oraria)
Q	2.040,00	212,16	69,67	69,67	2.391,51
1	1.785,00	185,64	60,96	60,96	2.092,57
2	1.615,00	167,96	55,16	55,16	1.893,28
3	1.445,00	150,28	49,35	49,35	1.693,98
4	1.275,00	132,60	43,55	43,55	1.494,69
5	1.150,00	119,34	39,28	39,28	1.347,89
6	1.020,00	106,08	34,84	34,84	1.195,75
7	935,00	97,24	31,93	31,93	1.096,11
8	850,00	88,40	29,03	29,03	996,46
Lav disc	4,11	0,43	0,14	0,14	4,81
Op 1	1.067,18	119,34	39,19	39,19	1.264,90
Op 2	948,60	106,08	34,84	34,84	1.124,35
Op 3	869,55	97,24	31,93	31,93	1.030,66

### LIGURIA

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Liguria*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	200,65	69,67	69,67	2.380,00
1	1.785,00	175,57	60,96	60,96	2.082,50
2	1.615,00	158,85	55,16	55,16	1.884,17
3	1.445,00	142,13	49,35	49,35	1.685,83
4	1.275,00	125,41	43,55	43,55	1.487,50
5	1.150,00	112,87	39,28	39,28	1.341,42
6	1.020,00	100,33	34,84	34,84	1.190,00
7	935,00	91,97	31,93	31,93	1.090,83
8	850,00	83,61	29,03	29,03	991,67
Lav disc	4,11	0,40	0,14	0,14	4,79
Op 1	1.067,18	112,87	39,19	39,19	1.258,43
Op 2	948,60	100,33	34,84	34,84	1.118,60
Op 3	869,55	91,97	31,93	31,93	1.025,38

### TRENTINO AA

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Trentino AA*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	199,21	69,67	69,67	2.378,56
1	1.785,00	174,31	60,96	60,96	2.081,24
2	1.615,00	157,71	55,16	55,16	1.883,03
3	1.445,00	141,11	49,35	49,35	1.684,81
4	1.275,00	124,51	43,55	43,55	1.486,60
5	1.150,00	112,06	39,28	39,28	1.340,61
6	1.020,00	99,61	34,84	34,84	1.189,28
7	935,00	91,31	31,93	31,93	1.090,17
8	850,00	83,01	29,03	29,03	991,07
Lav disc	4,11	0,40	0,14	0,14	4,79
Op 1	1.067,18	112,06	39,19	39,19	1.257,62

Op 2	948,60	99,61	34,84	34,84	1.117,88
Op 3	869,55	91,31	31,93	31,93	1.024,72

**LAZIO**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Lazio*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	194,18	69,67	69,67	2.373,53
1	1.785,00	169,91	60,96	60,96	2.076,84
2	1.615,00	153,73	55,16	55,16	1.879,04
3	1.445,00	137,54	49,35	49,35	1.681,25
4	1.275,00	121,36	43,55	43,55	1.483,45
5	1.150,00	109,23	39,28	39,28	1.337,78
6	1.020,00	97,09	34,84	34,84	1.186,76
7	935,00	89,00	31,93	31,93	1.087,87
8	850,00	80,91	29,03	29,03	988,97
Lav disc	4,11	0,39	0,14	0,14	4,78
Op 1	1.067,18	109,23	39,19	39,19	1.254,78
Op 2	948,60	97,09	34,84	34,84	1.115,36
Op 3	869,55	89,00	31,93	31,93	1.022,42

**TOSCANA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Toscana*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	189,86	69,67	69,67	2.369,21
1	1.785,00	166,13	60,96	60,96	2.073,06
2	1.615,00	150,31	55,16	55,16	1.875,63
3	1.445,00	134,49	49,35	49,35	1.678,19
4	1.275,00	118,67	43,55	43,55	1.480,76
5	1.150,00	106,80	39,28	39,28	1.335,35
6	1.020,00	94,93	34,84	34,84	1.184,61
7	935,00	87,02	31,93	31,93	1.085,89
8	850,00	79,11	29,03	29,03	987,17
Lav disc	4,11	0,38	0,14	0,14	4,77
Op 1	1.067,18	106,80	39,19	39,19	1.252,36
Op 2	948,60	94,93	34,84	34,84	1.113,21
Op 3	869,55	87,02	31,93	31,93	1.020,44

**EMILIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Emilia*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	173,32	69,67	69,67	2.352,67
1	1.785,00	151,66	60,96	60,96	2.058,59
2	1.615,00	137,21	55,16	55,16	1.862,53
3	1.445,00	122,77	49,35	49,35	1.666,48
4	1.275,00	108,33	43,55	43,55	1.470,42
5	1.150,00	97,49	39,28	39,28	1.326,05
6	1.020,00	86,66	34,84	34,84	1.176,34
7	935,00	79,44	31,93	31,93	1.078,31
8	850,00	72,22	29,03	29,03	980,28
Lav disc	4,11	0,35	0,14	0,14	4,74
Op 1	1.067,18	97,49	39,19	39,19	1.243,05
Op 2	948,60	86,66	34,84	34,84	1.104,94

Op 3	869,55	79,44	31,93	31,93	1.012,86
------	--------	-------	-------	-------	----------

**FRIULI**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Friuli*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	164,69	69,67	69,67	2.344,04
1	1.785,00	144,11	60,96	60,96	2.051,04
2	1.615,00	130,38	55,16	55,16	1.855,70
3	1.445,00	116,66	49,35	49,35	1.660,36
4	1.275,00	102,93	43,55	43,55	1.465,03
5	1.150,00	92,64	39,28	39,28	1.321,19
6	1.020,00	82,35	34,84	34,84	1.172,02
7	935,00	75,48	31,93	31,93	1.074,35
8	850,00	68,62	29,03	29,03	976,68
Lav disc	4,11	0,33	0,14	0,14	4,72
Op 1	1.067,18	92,64	39,19	39,19	1.238,20
Op 2	948,60	82,35	34,84	34,84	1.100,62
Op 3	869,55	75,48	31,93	31,93	1.008,90

**UMBRIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Umbria*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	155,34	69,67	69,67	2.334,69
1	1.785,00	135,93	60,96	60,96	2.042,86
2	1.615,00	122,98	55,16	55,16	1.848,30
3	1.445,00	110,04	49,35	49,35	1.653,74
4	1.275,00	97,09	43,55	43,55	1.459,18
5	1.150,00	87,38	39,28	39,28	1.315,93
6	1.020,00	77,67	34,84	34,84	1.167,35
7	935,00	71,20	31,93	31,93	1.070,07
8	850,00	64,73	29,03	29,03	972,79
Lav disc	4,11	0,31	0,14	0,14	4,70
Op 1	1.067,18	87,38	39,19	39,19	1.232,94
Op 2	948,60	77,67	34,84	34,84	1.095,95
Op 3	869,55	71,20	31,93	31,93	1.004,62

**VALDAOSTA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Valdaosta*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	155,34	69,67	69,67	2.334,69
1	1.785,00	135,93	60,96	60,96	2.042,86
2	1.615,00	122,98	55,16	55,16	1.848,30
3	1.445,00	110,04	49,35	49,35	1.653,74
4	1.275,00	97,09	43,55	43,55	1.459,18
5	1.150,00	87,38	39,28	39,28	1.315,93
6	1.020,00	77,67	34,84	34,84	1.167,35
7	935,00	71,20	31,93	31,93	1.070,07
8	850,00	64,73	29,03	29,03	972,79
Lav disc	4,11	0,31	0,14	0,14	4,70
Op 1	1.067,18	87,38	39,19	39,19	1.232,94
Op 2	948,60	77,67	34,84	34,84	1.095,95
Op 3	869,55	71,20	31,93	31,93	1.004,62

**PIEMONTE**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Piemonte*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	145,28	69,67	69,67	2.324,62
1	1.785,00	127,12	60,96	60,96	2.034,05
2	1.615,00	115,01	55,16	55,16	1.840,33
3	1.445,00	102,90	49,35	49,35	1.646,61
4	1.275,00	90,80	43,55	43,55	1.452,89
5	1.150,00	81,72	39,28	39,28	1.310,27
6	1.020,00	72,64	34,84	34,84	1.162,31
7	935,00	66,58	31,93	31,93	1.065,45
8	850,00	60,53	29,03	29,03	968,59
Lav disc	4,11	0,29	0,14	0,14	4,68
Op 1	1.067,18	81,72	39,19	39,19	1.227,28
Op 2	948,60	72,64	34,84	34,84	1.090,91
Op 3	869,55	66,58	31,93	31,93	1.000,00

**VENETO**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Veneto*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	117,95	69,67	69,67	2.297,29
1	1.785,00	103,20	60,96	60,96	2.010,13
2	1.615,00	93,37	55,16	55,16	1.818,69
3	1.445,00	83,55	49,35	49,35	1.627,25
4	1.275,00	73,72	43,55	43,55	1.435,81
5	1.150,00	66,34	39,28	39,28	1.294,90
6	1.020,00	58,97	34,84	34,84	1.148,65
7	935,00	54,06	31,93	31,93	1.052,93
8	850,00	49,14	29,03	29,03	957,21
Lav disc	4,11	0,24	0,14	0,14	4,62
Op 1	1.067,18	66,34	39,19	39,19	1.211,90
Op 2	948,60	58,97	34,84	34,84	1.077,25
Op 3	869,55	54,06	31,93	31,93	987,48

**MARCHE**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Marche*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	87,02	69,67	69,67	2.266,37
1	1.785,00	76,14	60,96	60,96	1.983,07
2	1.615,00	68,89	55,16	55,16	1.794,21
3	1.445,00	61,64	49,35	49,35	1.605,34
4	1.275,00	54,39	43,55	43,55	1.416,48
5	1.150,00	48,95	39,28	39,28	1.277,50
6	1.020,00	43,51	34,84	34,84	1.133,18
7	935,00	39,88	31,93	31,93	1.038,75
8	850,00	36,26	29,03	29,03	944,32
Lav disc	4,11	0,18	0,14	0,14	4,56
Op 1	1.067,18	48,95	39,19	39,19	1.194,51
Op 2	948,60	43,51	34,84	34,84	1.061,78
Op 3	869,55	39,88	31,93	31,93	973,30

**ABRUZZO**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Abruzzo*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	56,10	69,67	69,67	2.235,44
1	1.785,00	49,08	60,96	60,96	1.956,01
2	1.615,00	44,41	55,16	55,16	1.769,73
3	1.445,00	39,73	49,35	49,35	1.583,44
4	1.275,00	35,06	43,55	43,55	1.397,15
5	1.150,00	31,55	39,28	39,28	1.260,11
6	1.020,00	28,05	34,84	34,84	1.117,72
7	935,00	25,71	31,93	31,93	1.024,58
8	850,00	23,37	29,03	29,03	931,44
Lav disc	4,11	0,11	0,14	0,14	4,50
Op 1	1.067,18	31,55	39,19	39,19	1.177,11
Op 2	948,60	28,05	34,84	34,84	1.046,32
Op 3	869,55	25,71	31,93	31,93	959,13

**SICILIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Sicilia*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	55,38	69,67	69,67	2.234,72
1	1.785,00	48,46	60,96	60,96	1.955,38
2	1.615,00	43,84	55,16	55,16	1.769,16
3	1.445,00	39,23	49,35	49,35	1.582,93
4	1.275,00	34,61	43,55	43,55	1.396,70
5	1.150,00	31,15	39,28	39,28	1.259,70
6	1.020,00	27,69	34,84	34,84	1.117,36
7	935,00	25,38	31,93	31,93	1.024,25
8	850,00	23,07	29,03	29,03	931,14
Lav disc	4,11	0,11	0,14	0,14	4,50
Op 1	1.067,18	31,15	39,19	39,19	1.176,71
Op 2	948,60	27,69	34,84	34,84	1.045,96
Op 3	869,55	25,38	31,93	31,93	958,80

**PUGLIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Puglia*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	49,62	69,67	69,67	2.228,97
1	1.785,00	43,42	60,96	60,96	1.950,35
2	1.615,00	39,29	55,16	55,16	1.764,60
3	1.445,00	35,15	49,35	49,35	1.578,85
4	1.275,00	31,01	43,55	43,55	1.393,11
5	1.150,00	27,91	39,28	39,28	1.256,47
6	1.020,00	24,81	34,84	34,84	1.114,49
7	935,00	22,74	31,93	31,93	1.021,61
8	850,00	20,68	29,03	29,03	928,74
Lav disc	4,11	0,10	0,14	0,14	4,49
Op 1	1.067,18	27,91	39,19	39,19	1.173,47
Op 2	948,60	24,81	34,84	34,84	1.043,09
Op 3	869,55	22,74	31,93	31,93	956,16

**CAMPANIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Campania*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	44,59	69,67	69,67	2.223,94
1	1.785,00	39,02	60,96	60,96	1.945,95
2	1.615,00	35,30	55,16	55,16	1.760,62
3	1.445,00	31,58	49,35	49,35	1.575,29
4	1.275,00	27,87	43,55	43,55	1.389,96
5	1.150,00	25,08	39,28	39,28	1.253,64
6	1.020,00	22,29	34,84	34,84	1.111,97
7	935,00	20,44	31,93	31,93	1.019,30
8	850,00	18,58	29,03	29,03	926,64
Lav disc	4,11	0,09	0,14	0,14	4,48
Op 1	1.067,18	25,08	39,19	39,19	1.170,64
Op 2	948,60	22,29	34,84	34,84	1.040,57
Op 3	869,55	20,44	31,93	31,93	953,85

**SARDEGNA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Sardegna*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	40,99	69,67	69,67	2.220,34
1	1.785,00	35,87	60,96	60,96	1.942,80
2	1.615,00	32,45	55,16	55,16	1.757,77
3	1.445,00	29,04	49,35	49,35	1.572,74
4	1.275,00	25,62	43,55	43,55	1.387,71
5	1.150,00	23,06	39,28	39,28	1.251,61
6	1.020,00	20,50	34,84	34,84	1.110,17
7	935,00	18,79	31,93	31,93	1.017,66
8	850,00	17,08	29,03	29,03	925,14
Lav disc	4,11	0,08	0,14	0,14	4,47
Op 1	1.067,18	23,06	39,19	39,19	1.168,62
Op 2	948,60	20,50	34,84	34,84	1.038,77
Op 3	869,55	18,79	31,93	31,93	952,21

**CALABRIA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Calabria*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	2,16	69,67	69,67	2.181,51
1	1.785,00	1,89	60,96	60,96	1.908,82
2	1.615,00	1,71	55,16	55,16	1.727,02
3	1.445,00	1,53	49,35	49,35	1.545,23
4	1.275,00	1,35	43,55	43,55	1.363,44
5	1.150,00	1,21	39,28	39,28	1.229,77
6	1.020,00	1,08	34,84	34,84	1.090,75
7	935,00	0,99	31,93	31,93	999,86
8	850,00	0,90	29,03	29,03	908,96
Lav disc	4,11	0,00	0,14	0,14	4,39
Op 1	1.067,18	1,21	39,19	39,19	1.146,77
Op 2	948,60	1,08	34,84	34,84	1.019,35
Op 3	869,55	0,99	31,93	31,93	934,41

**BASILICATA**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Basilicata*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	0,72	69,67	69,67	2.180,07
1	1.785,00	0,63	60,96	60,96	1.907,56
2	1.615,00	0,57	55,16	55,16	1.725,89
3	1.445,00	0,51	49,35	49,35	1.544,21
4	1.275,00	0,45	43,55	43,55	1.362,54
5	1.150,00	0,40	39,28	39,28	1.228,96
6	1.020,00	0,36	34,84	34,84	1.090,03
7	935,00	0,33	31,93	31,93	999,20
8	850,00	0,30	29,03	29,03	908,36
Lav disc	4,11	0,00	0,14	0,14	4,39
Op 1	1.067,18	0,40	39,19	39,19	1.145,96
Op 2	948,60	0,36	34,84	34,84	1.018,63
Op 3	869,55	0,33	31,93	31,93	933,75

**MOLISE**

Liv.	Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)	Elemento Perequativo Mensile Regionale Molise*	Ind. Mensile di Mancata Contrattazione (12/13)**	Quota Mensile Ind. Annuale di Mancata Contrattazione (Annuale/13)**	Totale Paga Base Nazionale Mensile (o Oraria)
Q	2.040,00	0,00	69,67	69,67	2.179,35
1	1.785,00	0,00	60,96	60,96	1.906,93
2	1.615,00	0,00	55,16	55,16	1.725,32
3	1.445,00	0,00	49,35	49,35	1.543,70
4	1.275,00	0,00	43,55	43,55	1.362,09
5	1.150,00	0,00	39,28	39,28	1.228,55
6	1.020,00	0,00	34,84	34,84	1.089,67
7	935,00	0,00	31,93	31,93	998,87
8	850,00	0,00	29,03	29,03	908,06
Lav disc	4,11	0,00	0,14	0,14	4,39
Op 1	1.067,18	0,00	39,19	39,19	1.145,56
Op 2	948,60	0,00	34,84	34,84	1.018,27
Op 3	869,55	0,00	31,93	31,93	933,42

\* Dal 1 gennaio 2015 l'Elemento Perequativo Mensile Regionale sarà quello riportato in Allegato 1B al presente CCNL.

\*\* Indennità Mensili ed Annuale di mancata contrattazione erogata come previsto all'art. 134 del presente CCNL.



V U O T A

### Allegato 3

Indennità di Contingenza in Euro valida per tutta la vigenza del Contratto.  
Essa è già conglobata nella PBNM.

<i>Livello</i>	<i>Indennità di Contingenza</i>
Q	541,85
1	536,58
2	533,06
3	529,55
4	526,04
5	523,40
6	520,76
7	519,01
8	517,25
Operatore di 1° Categoria	481,53
Operatore di 2° Categoria	479,10
Operatore di 3° Categoria	477,49

V U O T A

#### Allegato 4

### ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 29 aprile 2013, in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo i rapporti di Apprendistato:

#### **Federazione Datoriale**

**ANPIT: Associazione Nazionale Piccole Imprese Terziario**

Via di San Pantaleo, 66 - 00186 Roma

**Il Presidente e legale rappresentante** \_\_\_\_\_

#### **Federazione Sindacale**

**CISAL Metalmeccanici: Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Metalmeccanici e Servizi**

Via Cristoforo Colombo, n. 115 – 00147 Roma

**Il Segretario Generale** \_\_\_\_\_

Le Parti nella stesura del presente Accordo si richiamano l'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato del 29 aprile 2013 steso ad integrazione dell'Accordo del 3 luglio 2012. Pertanto, le Parti hanno conservato nel testo del presente Accordo la dicitura "Interconfederale".

#### **Premessa**

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, anche concorrendo allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, specialmente in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro.

Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "Testo unico dell'Apprendistato", così come modificato dalla Legge 92/2012.

#### **Art. 1 Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale**

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i C.C.N.L. delle Federazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Inoltre, conformemente al Protocollo d'Intesa sottoscritto tra le Parti il 27 febbraio 2013, il presente Accordo Interconfederale si applica anche ai contratti d'apprendistato stipulati in ambito cooperativo, in tutti i casi in cui i rapporti di lavoro subordinato, anche dei soci lavoratori, siano regolati da uno dei CCNL sottoscritti tra le Parti firmatarie del presente Accordo.

#### **Art. 2 Definizione**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

#### **Art. 3 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato**

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- della durata del contratto di apprendistato;
- del Tutor o Referente Aziendale.

#### **Art. 4 Piano Formativo Individuale**

##### Piano Formativo Individuale

È un documento che integra il contratto di apprendistato. In esso sono analiticamente indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale sarà elaborato dall'Azienda in collaborazione con il Tutor e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di inizio del rapporto di apprendistato e presentato all'apposita Commissione Territoriale o Nazionale dell'Ente Bilaterale, seguendo le procedure di cui ai successivi artt. 19 e 20. Il Piano Formativo Individuale dovrà, comunque, essere conforme allo schema in allegato 1 (PFI).

##### Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, è un lavoratore qualificato di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto d'apprendistato, che svolge attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor o Referente Aziendale deve conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista nonché gli obblighi aziendali nei suoi

confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il Tutor o Referente Aziendale segue ed indirizza l'Apprendista nel percorso formativo e valuta periodicamente le competenze da lui acquisite nel corso dell'apprendistato, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

#### Contenuti della Formazione

La formazione dell'Apprendista si caratterizza per essere un percorso teorico e pratico, integrato all'attività lavorativa. Esso è personalizzato in funzione delle conoscenze di partenza dell'Apprendista stesso e delle competenze da conseguire.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti approfondimenti collegati alla realtà aziendale ed alle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici e teorici delle mansioni richieste;
- conoscenza ed utilizzo delle procedure, strumenti, tecnologie e procedimenti di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- competenze trasversali, quali diritti e i doveri del lavoratore, comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro ecc.

La formazione teorica, anche come FAD, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel PFI in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione, sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate FAD o, in alternativa, dagli Organismi di Formazione Regionali Convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale.

Quando la formazione è svolta dall'Ente Bilaterale, o dalle strutture convenzionate FAD, si darà tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata.

Inoltre, le Parti concordano che gli apprendisti potranno usufruire della formazione a distanza nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

#### Modi della formazione

La formazione, interna od esterna all'Azienda, può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato;
- lezioni e/o esercitazioni;
- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza;
- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

Essa non deve essere complessivamente inferiore a quanto previsto all'art. 16 del presente Accordo Interconfederale per l'intera durata dell'apprendistato e deve essere svolta in costanza di apprendistato. Essa deve essere registrata nel "Piano Formativo Individuale".

#### Formazione in precedenti periodi di apprendistato

Le ore di formazione effettuate per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante ottenute dall'apprendistato in precedente rapporto di apprendistato, saranno computate presso il nuovo datore qualora siano riguardanti le stesse attività e siano avvenute entro un anno dal nuovo periodo di apprendistato.

#### **Art. 5 Periodo di prova**

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve essere stipulato per iscritto prima dell'inizio del lavoro. La durata del periodo di prova è disciplinata dal CCNL di categoria vigente all'atto dell'assunzione per il livello della qualifica finale dell'Apprendista, ivi compresa, ai fini del recesso, anche la clausola di durata minima del patto di prova.

#### **Art. 6 Precedenti periodi di apprendistato**

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con il medesimo datore e riferito alla medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato "alla pari" ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

#### **Art. 7 Istituti contrattuali nell'Apprendistato**

In materia di ferie, permessi, riposi, trattamento in caso di maternità/paternità, malattia e/o infortunio, salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una disciplina particolare, si applicano le disposizioni contrattuali.

Le Parti confermano che agli apprendisti **non sono dovute le indennità di mancata contrattazione mensili** (di solito IMMC) **e annuali** (di solito IAMC). Nel caso di accordo di secondo livello, esso potrà disporre in merito all'eventuale applicabilità agli apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi dodici, gli apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale e alle relative prestazioni.

#### **Art. 8 Doveri del Datore**

Il Datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'Apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni esclusivamente retribuite a cottimo o a lavori di manovalanza. Di non sottoporlo a sforzi o fatiche superiori alle sue forze fisiche o alle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, salvo casi eccezionali, che non siano attinenti alla lavorazione o qualifica per la quale è stato assunto;
- informare nel corso dell'apprendistato e a domanda l'Apprendista sui risultati del suo addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento con documento conforme all'allegato, le competenze professionali acquisite dall'Apprendista;
- comunicare per iscritto all'Apprendista, al termine del periodo di apprendistato, gli esiti della formazione e l'eventuale qualifica professionale acquisita;
- registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul modello allegato al presente accordo;
- comunicare al Centro per l'impiego competente, nei termini legalmente previsti, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e di quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

#### **Art. 9 Doveri dell'Apprendista**

L'Apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del Datore di lavoro e del Tutor o Referente Aziendale per la sua formazione e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, acquisendo le nozioni impartite;
- osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le disposizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

#### **Art. 10 Prolungamento del periodo di apprendistato**

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio) superiori a 30 giorni complessivi, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata complessiva delle assenze ma ciò solo entro il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. In caso di assenze superiori a 30 giorni causate da ragioni diverse da quelle indicate, il Datore di lavoro avrà diritto di recedere dal contratto di apprendistato.

#### **Art. 11 Assicurazioni e previdenza**

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

#### **Art. 12 Eventuale recesso e attribuzione della qualifica**

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che alla sua conclusione intenda recedere, ne darà comunicazione prima del termine all'altra parte e dal termine decorrerà il preavviso di 15 giorni solari. Il preavviso decorrerà, quindi, dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso. Durante il preavviso, continueranno a trovare applicazione le discipline del contratto di apprendistato prima in essere. Il preavviso potrà essere sostituito dalla corrispondente indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

#### **Art. 13 Recesso in costanza di "protezione"**

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine, quali:

1. il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
2. il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
3. in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, le Parti ritengono che quanto al punto 1., tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di giorni 15 e che l'art. 10 del presente Accordo prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze superiori a 30 giorni, non è previsto, perciò solo, alcun prolungamento del periodo di apprendistato e che il recesso possa perciò effettuarsi anche se il termine cade entro l'anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere di preavviso previsto all'art. 12 che precede.

*L'efficacia del parere delle Parti dinanzi espresso non è immediatamente operativa, essendo subordinata alla conferma da parte del Ministero del lavoro in risposta ad apposito interpello.*

Quanto al punto 2., nel caso in cui il termine dell'apprendistato cada entro un periodo di "protezione" e il Datore intenda recedere dal rapporto di lavoro, dovrà rispettare la seguente procedura:

- A. il Datore dovrà comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente, l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso di cui all'art. 12 del presente Accordo. Quindi, prima del termine previsto del periodo di apprendistato, anche quando eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- B. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza del preavviso dal giorno successivo al termine del periodo di "protezione".

Quanto al punto 3., la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 del presente Accordo, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso o al termine del contratto di apprendistato qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

La malattia iniziata prima della comunicazione di cui all'art. 12 del presente Accordo, quando la prognosi è superiore a 30 giorni, determinerà il prolungamento del contratto di apprendistato così come previsto dal precedente dall'art. 10. Quando la prognosi complessiva anche nel caso di diversi eventi morbosi fosse inferiore a 30 giorni, la malattia si considererà neutra e le comunicazioni di recesso ed i loro effetti saranno conformi alle previsioni dell'art. 12.

Nel periodo di preavviso lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica e beneficerà delle riduzioni contributive che si prevedono per i 12 mesi successivi all'attribuzione della qualifica.

#### **Art. 14 Proporzione numerica e facoltà di assumere**

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'[articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'[articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443](#).

#### **Art. 15 Facoltà di assumere apprendisti**

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro i cui contratti in tale periodo sia giunti a conclusione. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente articolo sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Al fine di contenere possibili utilizzi impropri del contratto di apprendistato, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano solo nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 5 unità.

#### **Art. 16 Tipologie contrattuali**

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionale o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

#### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di

diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c) rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

**Apprendistato professionale o contratto di mestiere – Procedure di applicabilità**

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, essendo in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista, sarà determinata dal CCNL di categoria. Ove mancante o incompleta si applicheranno le durate previste nella seguente Tabella:

<b>Inquadramento Finale</b>	<b>Durata Primo Periodo</b>	<b>Durata Secondo Periodo</b>	<b>Durata Totale</b>	<b>Totale ore di Formazione Teorico Pratica</b>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
4° Livello Operatore di vendita di prima categoria	18 mesi	18 mesi	36 mesi	180
5° Livello Operatore di vendita di seconda categoria	16 mesi	16 mesi	32 mesi	160
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	120
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi	120

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

**Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello per entrambi i periodi, così come l'apprendista con la qualifica finale di Operatore di vendita di seconda categoria permarrà per entrambi i periodi nella qualifica di Operatore di vendita di terza categoria.**

Non è possibile la qualifica finale di 8° livello e di Operatore di Vendita di terza categoria.

*In ogni caso, qualora necessario od opportuno, il CCNL di categoria potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie, ferme le norme di carattere generale del presente Accordo.*



**Qualifiche con durata dell'apprendistato superiore a 36 mesi**

In deroga alla durata massima prevista per il contratto di apprendistato (36 mesi), in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpellato n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle artigiane, l'Azienda che abbia tali figure e ne abbia interesse, potrà rivolgersi all'apposita Commissione Bilaterale Nazionale dell'Ente Bilaterale per l'attivazione di contratti di apprendistato con durata superiore a 36 mesi e fino al limite massimo di 60 mesi.

*La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato ed agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.*

**Apprendistato di Alta formazione e ricerca**

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

**Art. 17 Computo Apprendisti**

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

**Art. 18 Garanzia**

Il Datore di lavoro ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità.

La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

**Art. 19 Procedura di applicabilità apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Il Datore che intenda assumere apprendisti in attuazione dei contratti collettivi di lavoro stipulati dalle Parti di cui in Premessa, deve presentare domanda di conformità o di certificazione, corredata del Piano Formativo Individuale (PFI) compilato sulla base dei progetti standard individuati dall'apposita Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale o Territoriale, ove istituito.

**Art. 20 Procedure di conformità e di certificazione**

Le Parti concordemente individuano per il contratto di apprendistato tre livelli di definizione:

- il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, conseguentemente, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;
- il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Enti preposti.

La certificazione individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi due livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita da esse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale di inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni. Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione si prevede:

A. un parere di conformità in relazione al Piano Formativo Individuale;

B. la certificazione del Contratto di Apprendistato che comprende anche quella del Piano Formativo Individuale.

Nel caso A) il parere di conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale, in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale, e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato. Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B), di certificazione, l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco. La Commissione verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e

dalla Legge.

Qualora il datore abbia più unità produttive distribuite su più regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, al fine di garantire la necessaria conformità, saranno inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

**Art. 21 Trasmissione PFI per apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di alta formazione e ricerca**

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 16 che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tale forme contrattuali.

**Art. 22 Apprendistato in cicli stagionali**

Tenuto conto che anche per le tutte le Aziende dei C.C.N.L. regolati dal presente Accordo Interconfederale possono esservi fabbisogni per attività, servizi o intensificazioni stagionali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 16 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 60 mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale annualmente coincidente con la durata stagionale.

In quest'ultimo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dall'art. 16 del presente Accordo, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Le Parti concordemente stabiliscono la riduzione dei periodi tra successione di contratti di apprendistato a tempo determinato stagionale, come previsto dal 3° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, a giorni 20 per contratti a tempo determinati fino a sei mesi e giorni 30 per contratti a tempo determinato superiori a sei mesi.

Per le caratteristiche proprie del rapporto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni del 4° comma dell'art. 5 del D. Lgs 368/01, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione.

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

**Art. 23 Impegno di adeguamento e aggiornamento**

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 29 aprile 2013.

**ANPIT**

**CISAL METALMECCANICI**

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: \_\_\_\_\_  
Azienda \_\_\_\_\_  
Ragione Sociale \_\_\_\_\_  
Sede Indirizzo \_\_\_\_\_ CAP (Comune) \_\_\_\_\_  
Partita IVA \_\_\_\_\_ Codice Fiscale \_\_\_\_\_  
Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_  
Legale rappresentante \_\_\_\_\_

*Timbro e Firma Azienda*

**Dati anagrafici Apprendista**

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_  
C.F. \_\_\_\_\_ Nato a \_\_\_\_\_ Nato il \_\_\_\_\_  
Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza Permesso di soggiorno \_\_\_\_\_  
Residenza/domicilio in Via \_\_\_\_\_  
Provincia \_\_\_\_\_  
Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

**Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro**

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_  
Esperienze lavorative \_\_\_\_\_  
Periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

Data di assunzione \_\_\_\_\_  
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire \_\_\_\_\_  
Durata \_\_\_\_\_  
Categoria e Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_  
Categoria e Livello di inquadramento finale \_\_\_\_\_

**Tutor**

Tutor aziendale sig./sig.ra \_\_\_\_\_  
C.F. \_\_\_\_\_  
Categoria e Livello di inquadramento \_\_\_\_\_  
Anni di esperienza \_\_\_\_\_

*Firma Tutor*

**Formazione già effettuata dall'apprendista**

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) \_\_\_\_\_
- B) \_\_\_\_\_
- C) \_\_\_\_\_
- D) \_\_\_\_\_

*Firma Apprendista*

**Contenuti Formativi**

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alla previsione dell'art. 16 dell'Accordo Interconfederale per la disciplina dell'Apprendistato.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

1) \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

4) \_\_\_\_\_

5) \_\_\_\_\_

6) \_\_\_\_\_

7) \_\_\_\_\_

Articolazione e modalità di erogazione della formazione (*è possibile barrare più opzioni*):

On the job

Affiancamento

Esercitazioni e/o Lezioni

Formazione a Distanza

Testimonianze

Action learning

Visite aziendali

( ..... altro)

Firma Datore di Lavoro \_\_\_\_\_

Firma Apprendista \_\_\_\_\_

Firma Tutor \_\_\_\_\_

**APPENDICE**  
**ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA**  
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

**APPRENDISTA**

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Codice Fiscale \_\_\_\_\_

Luogo e data di nascita \_\_\_\_\_

Residente in Via \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Mail \_\_\_\_\_ Cell \_\_\_\_\_

Titolo di Studio \_\_\_\_\_

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal \_\_\_\_\_ Al \_\_\_\_\_

Per conseguire la qualifica di \_\_\_\_\_

*Firma Apprendista*

**IMPRESA RAGIONE SOCIALE**

Azienda (Ragione Sociale) \_\_\_\_\_

P.I. \_\_\_\_\_ Indirizzo \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Nominativo del Tutor/Refente Aziendale \_\_\_\_\_

*Timbro e Firma Azienda*

**FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

Competenze generali/specifiche/insegnamento (con riferimento al PFI)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista
	Totale ore		

Firma Datore di Lavoro \_\_\_\_\_

Firma Tutor \_\_\_\_\_

Firma Apprendista \_\_\_\_\_

### Allegato 5

Trattenuta sindacale CISAL Metalmeccanici valida per tutta la vigenza del Contratto

<i>Livello</i>	<i>Trattenuta sindacale CISAL Metalmeccanici</i>
Q	20,40
1	17,85
2	16,15
3	14,45
4	12,75
5	11,50
6	10,20
7	9,35
8	8,50
Operatore di 1° Categoria	10,70
Operatore di 2° Categoria	9,49
Operatore di 3° Categoria	8,70