

**Contratto collettivo nazionale di lavoro
7 maggio 2003 per i lavoratori addetti
all'industria metalmeccanica privata e
all'installazione di impianti**

con appendice di leggi ed accordi

La presente edizione a stampa del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti 7 maggio 2003, è stata autorizzata dalle organizzazioni sindacali firmatarie – Federmeccanica, Assistal e Fim, Uilm – che ne hanno verificato la conformità al testo originale in loro esclusivo possesso.

L'EDITORE

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati
© copyrigh 2004
BARDI EDITORE S.r.l. - Roma

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

In Roma, addì 7 maggio 2003

Fra la *Federmeccanica – Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana* – rappresentata dal Presidente Alberto Bombassei e dai Vice Presidenti: Massimo Calearo, Nicola Palumbo, Angelo Perucconi, Alberto Peyrani, e dal Consiglio Direttivo formato da: Giorgio Arona, Nicola Aurilio, Carlo Bava, Bruno Bertoli, Maurizio Bertuzzi, Giancarlo Besana, Oreste Brero, Marina Carioggia, Maurizio Castro, Pierluigi Ceccardi, Giulio Coggiola Pittoni, Alessandro Crippa, Pietro De Biasi, Giuseppe Donato, Marina Gasparotto Curti, Nicola Monti, Andrea Pininfarina, Giacomo Elisio Prette, Paolo Rebaudengo, Rocco Santoro, Fabio Storchi, Alberto Susta, Lucio Toninelli, assistiti dal Direttore Generale Roberto Biglieri, dal Vice Direttore Roberto Santarelli, dal Coordinatore della linea rapporti sindacali Daniela Dario, dal Coordinatore della linea rapporti economici Angelo Megaro e da una Delegazione composta da Pierangelo Albini, Salvatore D'Erasmo, Giuseppe Gherzi, Angelo Landriani, Daniele Marrama, Elio Minicone, Giuseppe Molino, Emilio Pascale, Antonio Perfetti, Luigi Porcelli, con la collaborazione tecnica di Antonio Pescosolido e di: Gianni Anichini, Ugo Bosio, Luigi Campanaro, Lorenzo Cellini, Giampaolo Ceva, Alberto Comi, Piero De Martini, Vincenzo Fama, Mario Levrini, Giuseppe Manari, Emilio Pascale, Roberto Pertisetti, Impero Pianigiani, Marcello Polacchini, Angelo Stango, Carlo Stiatti, Aldo Tassini, Fabio Usuelli, Massimo Colombo, Sabrina De Santis, Elena Falcone, Pietro Montes, Andrea Pieracciani, Francesca Polli;

l'*Assistal – Associazione nazionale costruttori di impianti* – rappresentata dal Presidente Ivano Padovani e dal Vice Presidente Riccardo Bachrach, assistiti dal Responsabile del Servizio Sindacale Antonio Pozzoli, con la partecipazione del Consiglio Direttivo formato da: Marco Antoniazzi, Fabrizio Bertucci, Giuseppe Fatiga, Roberto Galli, Giuseppe Gargaro, Luigi Gozzo, Dino Grossi, Carlo Mangiapane, Marcello Marrotta, Alfonso Petrillo; con la partecipazione della Commissione Sindacale formata da: Franco Antonini, Monica De Stefani, Rosanna Frattini, Alessandra Galliani, Sergio Lucherini, Ersilia Marello, Barbara Mariani,

Maria Teresa Morabito, Luigi Morandi, Maria Stella Motta, Felice Paciello, Giuliana Parigino, Wilfrido Pitton, Giancarlo Ricciardi, Roberto Risso e con la collaborazione tecnica del Gruppo di Studio costituito da Mario Boccardi, Angelo Bovassi, Giovanni Meli;

con l'assistenza della *Confindustria – Confederazione generale dell'industria italiana* – nella persona di Giorgio Usai;

e la *Fim – Federazione italiana metalmeccanici* – rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Caprioli, e dai Segretari Nazionali Giuseppe Farina, Cosmano Spagnolo, Bruno Vitali, Antonio Zorzi, e da una delegazione composta da: Nicola Alberta, Antonio Aldrighetti, Gianni Alioti, Roberto Benaglia, Marco Bentivogli, Salvatore Biondo, Gabriele Brancaccio, Franco Buran, Leonardo Burmo, Liliana Cacciapuoti, Agatino Camerano, Liberato Canadà, Giuseppina Cazzaniga, Flavio Confalonì, Luigi Copiello, Renzo Corrà, Luigi Dedei, Giuseppe De Leo, Vincenzo Dell'Orefice, Giovanni Di Sero, Angiolino Faccoli, Luciano Falchi, Antonello Giuntini, Salvatore Guzzo, Rosario Iaccarino, Antonio Iacovino, Giuseppe Lazzaro, Lorenza Leonardi, Bruno Liverani, Emilio Lonati, Angelo Mangino, Fausto Mantovi, Antonio Marchina, Roberto Muradore, Giuseppe Nanula, Mario Pais, Sandro Pasotti, Gian Paolo Pavoni, Adolfo Pierotti, Tiziano Roncone, Rossella Rossini, Giorgio Sabatini, Renato Santini, Danilo Sanvito, Antonio Spinelli, Giuseppe Terracciano, Anna Trovò, Adriano Varriale, Gianni Vizio, Claudio Voltolini, Gian Carlo Zanoletti, e con la consulenza di Gianna Baldoni;

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

la *Uilm – Unione italiana lavoratori metalmeccanici* – rappresentata dal Segretario Generale Antonino Regazzi, dai Segretari Nazionali Luca Maria Colonna, Giovanni Contento, Eros Panicali e da una delegazione composta da: Walter Andreatti, Antonio Apa, Francesco Argenziano, Franco Busto, Roberto Caccavello, Roberto Campo, Attilio Capuano, Giuseppe Caruso, Marcello Casati, Antonio Giulio Di Mario, Fabrizio Fiorito, Franco Ghini, Mario Ghini, Francesco Giangrande, Giuliano Giannetti, Giuliano Gritti, Michele Latorraca, Rocco Palombella, Patrizia Pitronaci, Giovanni Rega, Adolfo Rocchetti, Pino Russo, Ivan Scottà, Giovanni Sgambati, Walter Sperotto, Roberto Toigo, Vincenzo Tortorelli, Dario Turri, Gianfranco Verdini, Bruno Zanghi, Rodolfo Zanieri e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi;

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

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente C.c.n.l. 8 giugno 1999 a tutti gli effetti e, dunque, anche ai fini del terzo comma dell'art. 41, Disciplina generale, Sezione terza.

Le parti stipulanti il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che di tutti i diritti ed istituti previsti nella Disciplina generale, Sezioni prima e seconda, nonché di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisce ad esse parti saranno destinatari altresì i sindacati stipulanti in data 2 febbraio 1994 l'Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Allegato n. 4 del presente Contratto).

P R E M E S S A

1) Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del Contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

– attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

– regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

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

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali

sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

5) La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del C.c.n.l. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del Contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

6) La contrattazione aziendale è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le Rappresentanze sindacali unitarie. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

8) Il presente Contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli stabilimenti industriali specificati come appresso ed i lavoratori dagli stessi dipendenti è stato stipulato sulla base di questa premessa, che ne costituisce parte integrante.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

- A) Agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.
- B) Agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.
- C) Alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra gli stabilimenti metalmeccanici regolati dal presente contratto, qualora abbiano i requisiti previsti nelle definizioni di cui sopra e non siano regolati da contratti di altre categorie, i seguenti stabilimenti, imprese e cantieri per:

la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);

la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;

la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);

la fusione di ghisa in getti;

la fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;

la forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;

la laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;

la costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:

navi da carico, da passeggeri e da guerra, gallegianti, pontoni e chiatte;

materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;

automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;

motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;

aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;

l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;

l'esercizio di bacini di carenaggio;

la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici;

attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;

vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili ed apparecchi da cucina;

articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;

reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;

strumenti musicali metallici;

oggetti in ferro battuto;

scatolame ed imballaggi metallici;

la produzione, costruzione, montaggio e riparazione di:

motrici idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici;

organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;

impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;

macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia;

apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;

produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;

apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;

apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;

apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;

macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;

macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;

macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);

macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa;

macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;

macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;

utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;

utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;

pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;

apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;

macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;

macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;

armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;

macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere;

orologi in genere;

modelli meccanici per fonderia;

l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;

la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;

la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;

la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;

la fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;

l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto;

ecc., ecc..

D) Agli stabilimenti siderurgici che, agli effetti del presente Contratto, sono quelli per la produzione di:

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

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

* * *

La regolamentazione particolare per i settori sottoindicati in cui si articola l'industria metalmeccanica:

Siderurgico;
 Autoavio;
 Elettromeccanico ed elettronico;
 Meccanica generale;
 Fonderie di seconda fusione;
 Cantieristico;

nonché per l'industria della installazione di impianti e 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 che, a tutti i fini del presente Contratto, è

equiparata alla meccanica generale, sussiste nei limiti e per gli istituti per i quali è specificamente prevista nel presente Contratto.

DEFINIZIONE DEI SETTORI.

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

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

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

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

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

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

Autoavio: in tale settore sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore autoavio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: elettromeccanici sono gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale.

Tipiche produzioni elettromeccaniche sono:

macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
apparecchiature elettriche complesse;
strumenti di misura elettrici;
apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio-tecnica, elettronica;
elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

L'esecuzione di lavorazioni metalmeccaniche pur applicate a pezzi o complessi destinati alla elettromeccanica ed elettronica, ma che non siano identificabili con veri e propri complessi utilizzanti l'elettricità, non determina l'appartenenza al settore.

Meccanica generale: vi appartengono gli stabilimenti che svolgono tutte le altre attività indicate nel campo di applicazione del contratto.

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano:

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

Cantieristico: appartengono a tale settore gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

NORMA COMUNE A TUTTI I SETTORI.

In ciascuno stabilimento si considera prevalente l'attività alla quale è addetto il maggior numero di dipendenti e saranno applicate le norme di un solo settore in base al detto criterio di prevalenza; nel caso di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti.

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

CHIARIMENTO A VERBALE.

Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di costruzione, ampliamento ed estensione di linee telefoniche ed elettriche, secondo i principi generali e la comune esperienza, svolgono un'attività

che appartiene tradizionalmente al settore meccanico come definito nel Campo di applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

Pertanto, le aziende che svolgono installazione «di reti telefoniche ed elettriche» sono tenute all'applicazione della regolamentazione per l'industria metalmeccanica.

NOTA A VERBALE.

Ove sorgessero contestazioni nell'inquadramento di qualche unità nei settori previsti, in caso di mancato accordo tra le Organizzazioni territoriali, le controversie saranno deferite alle Organizzazioni stipulanti.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI.

Le parti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003, un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare comparti omogenei per caratteristiche organizzative, tecnologiche e di mercato tali da giustificare la definizione di discipline specifiche nell'ambito del presente contratto.

La Commissione, determinati i comparti, individuerà le aree tematiche che necessitano di discipline specifiche.

I risultati dei lavori della Commissione saranno presentati alle parti entro il mese di giugno del 2006.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le parti stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine in un sistema di osservatori congiunti paritetici.

Gli osservatori, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione Prima.

Essi si potranno avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli osservatori confluiranno, costituendone parte integrante, nella «Banca dati del settore metalmeccanico» gestita dall'osservatorio nazionale, che rappresenterà una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle parti. I contenuti della «Banca dati» potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici e con la realizzazione di un apposito sito Internet.

Gli osservatori potranno realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e, qualora sia stata acquisita una posizione comune sui risultati delle iniziative medesime, sarà predisposto un rapporto finale congiunto che potrà essere sottoposto all'attenzione degli Enti e delle Istituzioni pubbliche competenti. In ogni caso verrà pubblicato, di norma annualmente, un «Rapporto sull'industria metalmeccanica» a cura dell'Osservatorio nazionale.

Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti riguardante l'ammontare dei costi, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili, e la relativa suddivisione a carico di ciascuna di esse.

*Art. 1. – Osservatorio paritetico nazionale
sull'industria metalmeccanica.*

Entro sei mesi dalla stipula del presente C.c.n.l. le parti definiranno in apposito incontro le modalità costitutive ed operative per un corretto funzionamento dell'Osservatorio.

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

1.1. *Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.*

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

a) la struttura dell'industria metalmeccanica: numero dipendenti suddivisi per sesso e per categoria di inquadramento, numero imprese suddivise per classi dimensionali, facendo anche ricorso alle principali istituzioni statistiche;

b) gli andamenti produttivi ed altri indicatori economici rilevanti, congiunturali e di lungo periodo, anche disaggregati per i principali comparti che compongono il settore metalmeccanico;

c) l'andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro nel settore, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, per donne-uomini e livelli di inquadramento con particolare riferimento ai lavoratori extracomunitari, suddivisi per aree di provenienza, ed ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria;

d) l'andamento dei salari di fatto, disaggregato per donne-uomini e livelli di inquadramento, con indicazione disaggregata delle quantità retributive, le caratteristiche delle quali saranno individuate dalle parti in apposito incontro;

e) l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;

f) i dati medi dei principali indici di bilancio relativi al settore metalmeccanico;

g) gli andamenti delle retribuzioni e del costo del lavoro per unità di tempo e per unità di prodotto, riferiti al settore, anche rispetto agli altri paesi OCSE;

h) l'andamento degli altri principali parametri in grado di misurare le tendenze in atto della competitività internazionale tra i diversi sistemi industriali, con particolare riferimento alla compiuta unificazione del sistema monetario europeo;

i) i dati relativi alla costituzione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) e alle iniziative formative realizzate.

1.2. *Sviluppo industriale.*

Quest'area tematica sarà dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore metalmeccanico ed alle misure di politica industriale che possono favorirlo. In tale contesto, con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e delle altre aree a più alta tensione occupazionale nonché alla realtà delle piccole imprese, saranno presi in considerazione:

- a) gli andamenti e le tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore e loro localizzazione;
- b) la qualità e l'utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità, anche in raccordo con i dati provenienti da fonti istituzionali (Banca d'Italia, Cnel, Istat, Ministeri, ecc.);
- c) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore e le politiche e gli investimenti di ricerca e sviluppo;
- d) quantità e qualità dei processi di internazionalizzazione del settore con particolare riferimento agli investimenti diretti di imprese italiane all'estero e di imprese estere in Italia.

Saranno condotti approfondimenti specifici, su richiesta di una delle parti, utilizzando anche dati aziendali aggregati forniti da Federmeccanica, con riferimento ai seguenti sottosettori:

- 1) Siderurgia;
- 2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- 3) Mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;
- 4) Navalmeccanica;
- 5) Aeronautica, avionica, aerospaziale e industria della Difesa;
- 6) Macchine utensili e produzione di macchine in genere;
- 7) Impianti industriali, montaggi e carpenteria, installazione di impianti e reti telefoniche ed elettriche;
- 8) Elettromeccanica;
- 9) Elettrodomestici ed elettronica civile;
- 10) Elettronica, informatica e telecomunicazioni;
- 11) Meccanica generale.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per promuovere condizioni generali che favoriscano nuovi insediamenti produttivi nelle aree ad alta disoccupazione.

1.3. *Evoluzione della struttura organizzativa dell'industria metalmeccanica.*

In considerazione dei mutamenti organizzativi indotti dalla accresciuta concorrenza e competitività connesse alla globalizzazione dei mercati, la presente area tematica sarà dedicata all'analisi dei processi che investono l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti per quanto riguarda:

- a) l'andamento delle modifiche degli assetti societari comportanti trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.;
- b) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di rami d'azienda;
- c) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di aree, uffici, reparti aziendali con connesso affidamento in appalto delle funzioni da questi precedentemente svolte.

1.4. *Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.*

La presente area tematica, considerata l'importanza che il Premio di risultato assume nell'assetto dell'attuale sistema di contrattazione nonché per lo sviluppo di nuove relazioni industriali, sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio nazionale con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e aziende coinvolti;
- b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;
- c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;
- d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge i compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere di cui alla Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 9, Disciplina generale, Sezione terza.

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

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

al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i Paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato ed all'evoluzione del Dialogo sociale europeo.

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

Laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgono i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

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

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

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

2.1. Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

La presente area approfondirà i seguenti temi:

a) la struttura dell'industria metalmeccanica: numero dipendenti suddivisi per sesso e per categoria di inquadramento, numero imprese suddivise per classi dimensionali;

b) situazione e prospettive dell'industria metalmeccanica nel territorio;

c) andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle categorie più deboli e ai lavoratori extracomunitari;

d) relazioni sindacali nel settore;

e) andamento degli orari di fatto;

f) andamento dei salari di fatto;

g) monitoraggio delle iniziative realizzate dalle aziende ai fini della tutela e del miglioramento delle condizioni ambientali interne ed esterne.

2.2. *Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica.*

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

a) andamento delle cessazioni di attività aziendali e dei nuovi insediamenti industriali e relativi riflessi occupazionali;

b) evoluzione della struttura organizzativa aziendale con particolare riguardo ai processi di cessione di ramo d'azienda o di attività e funzioni;

c) andamento e tipologia dei processi di decentramento, di appalto e di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877;

d) individuazione e studio di eventuali sistemi integrati di imprese che configurino la presenza sul territorio di «distretti industriali».

2.3. *Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.*

La presente area tematica sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e di aziende coinvolti;

b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;

c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;

d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge, in collegamento con l'attività dell'Osservatorio nazionale, compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Art. 3. – *Osservatori paritetici in sede aziendale.*

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 3.000 dipendenti, di cui almeno 1.000 dipendenti occupati nella medesima unità produttiva, saranno costituiti, su richiesta di una delle parti, Osservatori pa-

ritetici formati da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

L'attività degli Osservatori si articola nelle seguenti aree tematiche:

3.1. Analisi della struttura e delle tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.

3.2. Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.

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

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

Gli Osservatori si riuniscono di norma annualmente.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 4. – Formazione professionale.

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

– le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;

– il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico ed alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

– l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive normative attuative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e dalle successive intese, le parti sti-

pulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configureranno come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo.

A tal fine le parti convengono, anche alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare le attività delle Commissioni paritetiche di cui ai punti successivi che opereranno in collaborazione e sinergia con l'Ente Bilaterale Nazionale richiamato in calce al presente articolo e con Fondimpresa per la progettazione e realizzazione di tutte le attività formative utili al settore.

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

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

- a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;
- b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e della installazioni di impianti;
- d) predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto «Formazione per l'apprendistato», iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- f) operare, in collegamento sinergico con Fondimpresa per quanto di sua competenza e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e alle successive intese, af-

finché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

g) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;

h) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

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

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

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

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

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'Organismo paritetico regionale di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 4.1., sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni «ad hoc» predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende;

c) proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al

fine di attingere alle risorse amministrate da Fondimpresa nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpegno dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'Accordo Interconfederal 20 gennaio 1993;

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

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera *c)* del punto 2.1. del precedente art. 2 le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'Organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo interconfederal 20 gennaio 1993 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato Accordo Interconfederal e degli eventuali apporti propostivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 4.1.;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui al punto 5.2. del successivo art. 5 idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

h) promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 33, Disciplina generale, Sezione terza.

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

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

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

4.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà

costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria, con il compito di:

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

b) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

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

In occasione degli incontri della Commissione sarà dato corso agli adempimenti di cui al punto 6.3., secondo capoverso, dell'art. 6, Disciplina generale, Sezione prima, del presente C.c.n.l..

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

ENTE BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO.

Le parti stipulanti convengono che l'istituzione di un Ente Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di settembre 2004, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà essere articolato per sezioni tematiche di cui una sarà dedicata alla Formazione per la quale materia l'Ente Bilaterale sarà, tra l'altro, interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico.

L'Ente Bilaterale Nazionale, tra l'altro, collaborerà con le Commissioni territoriali per la formazione professionale, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Tali esperienze saranno utili a valutare la neces-

sità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Enti Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Ente Bilaterale Nazionale.

Misure e modalità di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, se necessario anche a carico dell'imprese, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

Art. 5. – Pari opportunità.

Le parti affidano alle Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 5.1. e 5.2. il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

5.1. Commissione nazionale per le pari opportunità.

Per la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro viene confermata la «Commissione paritetica per le pari opportunità» costituita in sede nazionale e formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, ecc.) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale;

2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità europea 1991-1995 e successivo e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione pro-

fessionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Organismo paritetico bilaterale di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, con la Commissione nazionale di cui al precedente art. 4 e con gli organismi istituzionali operanti in materia;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a Federmeccanica e Assistal con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

e) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

f) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Comunità europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;

g) seguire l'attività delle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. e trasmettere ogni utile informazione per lo svolgimento della loro attività.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività e su quella svolta dalle Commissioni di cui al successivo punto 5.2., alle delegazioni che hanno stipulato il presente contratto.

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

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della

Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

5.2. Commissioni territoriali per le pari opportunità.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la costituzione, a titolo sperimentale, di Commissioni paritetiche per le pari opportunità composte da 6 (sei) rappresentanti nominati dalla Associazione territoriale imprenditoriale e 6 (sei) rappresentanti nominati dalle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stesse. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'art. 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa, con il compito di:

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

b) proporre alle parti che hanno costituito la Commissione stessa, in collaborazione con la Commissione paritetica territoriale di cui al precedente art. 4, specifiche iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in collaborazione con la Regione e in raccordo con gli «Organismi paritetici per la formazione professionale» operanti nel territorio ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001, anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lettera *c)* del punto 5.1.. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche costituite in sede aziendale, la Commissione territoriale potrà costituire nel suo ambito un apposito gruppo di lavoro paritetico incaricato di seguirne l'attuazione in collaborazione con coloro i quali hanno effettuato la richiesta;

e) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro al fine di promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera *f*) del punto 5.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 5.1..

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

5.3. Commissioni aziendali per le pari opportunità.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

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

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

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà, come previsto alla lettera *d*) del punto 5.2., in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui all'art. 4, commi 1 e 2, legge 10

aprile 1991, n. 125 con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

5.4. Informazioni in materia di pari opportunità.

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 9, legge 10 aprile 1991, n. 125, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 6. – Informazioni in sede aziendale.

6.1. Modifiche tecnologiche, organizzative e produttive.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno le Rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria intorno a sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie fino allora adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione.

6.2. Mobilità orizzontale nell'ambito dello stabilimento.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti informeranno preventivamente in apposito incontro, le Rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria, sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

6.3. Investimenti, occupazione ed attività indotte.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 350 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie, su richiesta delle stesse, informazioni a consuntivo sui livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali.

Di norma annualmente le aziende che occupano complessivamente più di 350 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori congiunta-

mente alle Rappresentanze sindacali unitarie, su richiesta degli stessi e nel corso di un apposito incontro, convocato dall'Associazione territoriale imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, informazioni sulle scelte e sulle previsioni dell'attività produttiva, sulle iniziative formative in programma nonché sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti. Nel corso di tale incontro i Sindacati verranno anche informati intorno alle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, nonché sui criteri di localizzazione. Verranno inoltre rese informazioni sugli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche».

Le Direzioni delle unità produttive con più di 350 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori congiuntamente alle Rappresentanze sindacali unitarie, nel corso dell'incontro qui disciplinato, informazioni riferite anche alle iniziative realizzate e/o all'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno. Inoltre saranno fornite informazioni specifiche sui temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente.

6.4. Tecnologie di processo.

Premesso che le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale e fatte salve le procedure di informazione previste dall'Accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi e dalla legge 20 maggio 1975, n. 164 in materia di applicazione della C.I.G. ordinaria e straordinaria, di norma annualmente entro il primo quadrimestre, o su richiesta delle Organizzazioni sindacali provinciali, le Direzioni delle unità produttive con più di 500 dipendenti, forniranno informazioni alle Rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni provinciali dei Sindacati stipulanti, in presenza della definizione di programmi di sostanziale modifica delle tecnologie di processo fino ad allora adottate che abbiano rilevanti conseguenze sulla organizzazione del lavoro, sulle condizioni prestative e sull'occupazione.

Qualora si determinasse nel corso dell'anno, e dopo che il suddetto adempimento è stato compiuto, una situazione analoga a quella per la quale erano state fornite le informazioni, le Direzioni delle unità produt-

tive di cui sopra completeranno l'informazione con le medesime procedure e modalità.

In apertura degli incontri previsti in questo art. 6, la Direzione della unità produttiva comunicherà volta a volta agli organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'art. 623 del Codice penale.

6.5. Decentramento produttivo.

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 200 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria congiuntamente alle Rappresentanze sindacali unitarie, su richiesta degli stessi nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione dell'azienda interessata, informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché riguardo alla articolazione per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione indicata per grandi aree territoriali.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

Le Direzioni degli stabilimenti con più di 150 dipendenti informeranno in apposito incontro le Rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale di competenza, i Sindacati provinciali di categoria sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione: in questi casi l'informazione riguarderà l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata, la localizzazione del decentramento indicata per grandi aree territoriali, nonché la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare.

Le Direzioni delle unità produttive con più di 350 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai Sindacati provinciali di categoria, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

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

Art. 7. – Lavoro a domicilio.

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

Art. 8. – Istituzioni interne a carattere sociale.

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

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Le parti stipulanti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle Rappresentanze sindacali unitarie nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993, e dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 20 dicembre 1993.

Per l'applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 nel settore metalmeccanico si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 2 febbraio 1994 allegato al presente contratto (allegato n. 4).

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

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

Art. 1. – *Assemblea*.

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

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

2) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera a), punto 4., parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993;

3) le Organizzazioni sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza sindacale unitaria nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro dovranno tenere conto delle esi-

genze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;

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

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

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

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

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

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

Art. 2. – Diritto di affissione.

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 3. – Locali.

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

Art. 3-bis. – Strumenti informatici.

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

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

Art. 4. – Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5. – Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

La tutela prevista dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 4.

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

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

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

Art. 6. – Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

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

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

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

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

Restano salve le condizioni in atto alla data di entrata in vigore del Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 gennaio 1987 che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

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

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo – da inserire nella busta paga – suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà rimessa da ciascun lavoratore al sindacato prescelto, e la seconda contenente la delega vera e propria, ma senza l'indicazione del sindacato cui devolvere il contributo stesso, sarà rimessa all'azienda.

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

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

A decorrere dal 1989, con cadenza semestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega F.L.M., e le relative somme.

NORMA TRANSITORIA.

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

Art. 7. – *Affissione del contratto.*

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

Art. 8. – *Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria.*

In riferimento alla costituzione del Mercato Unico Europeo, le parti stipulanti ritengono di comune interesse valutare il quadro delle relazioni industriali e delle informazioni a livello comunitario.

A tale fine le stesse convengono sull'opportunità di costituire un Gruppo di lavoro che, successivamente all'adozione definitiva da parte

del Consiglio dei Ministri Europeo della direttiva relativa alla informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese o gruppi di imprese di dimensione comunitaria, ne analizzi la disciplina allo scopo di fornire un valido contributo alle rispettive confederazioni durante la fase di recepimento nella legislazione italiana.

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE TERZA

**DISCIPLINA COMUNE
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

SEZIONE TERZA

**DISCIPLINA COMUNE
DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

Art. 1. – Assunzione.

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

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

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l’indicazione dell’applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro e la disciplina speciale di riferimento;
- 6) la durata dell’eventuale periodo di prova di cui alle discipline speciali;
- 7) le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto collettivo di lavoro, la modulistica riguardante l’iscrizione a Cometa, i moduli per l’autorizzazione al trattamento dei dati personali.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall’art. 27, Disciplina generale, Sezione terza.

Art. 1-bis. – Contratti di lavoro atipici.

In considerazione di quanto stabilito dall’art. 86, tredicesimo comma, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, le parti convengono di incontrarsi una volta esaurita la fase negoziale ivi prevista e, comunque, non oltre il 30 giugno 2004, per definire, entro il 30 settembre 2004, quanto rinviato dal medesimo Decreto legislativo alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro ricon-

ducibile al presente articolo. Fino a tale data mantengono, in via transitoria, la loro efficacia le clausole contrattuali di cui al terzo e quarto comma della lett. A) sotto riportata e l'intera disciplina contrattuale di cui alla successiva lett. B).

A) Contratto di lavoro *part-time*.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo *Permessi annui retribuiti* di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro *part-time* sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 3 per cento del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gra-

vemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell’obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

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

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l’azienda valuterà l’accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del *part-time* tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L’azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all’interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentita l’assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l’interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l’orario ridotto concordato in conformità al 4º comma, dell’art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell’art. 8, e quarto e quinto comma dell’art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l’orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali e verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l’orario concordato è consentito, nel

rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

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

B) Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal secondo comma dell'art. 1, lett. *b)* e *c)*, della stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

1) punte di più intensa attività – cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali – connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

3) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate, non potranno superare la media dell'8 per cento, calcolata su quattro mesi, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della U.E., dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.

A decorrere dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrate nella 2^a categoria contrattuale con passaggio in 3^a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di

lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere *b*) ed *e*), art. 1, legge n. 196 del 1997) è quello riferito alla 3^a categoria contrattuale.

Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento sia considerato dal Contratto collettivo (Lettera B) Mobilità professionale, art. 4, Disciplina generale, Sezione terza) come avente carattere esclusivamente transitorio.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal C.c.n.l. in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

La Direzione comunica, di norma cinque giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'Associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'Azienda utilizzatrice fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, secondo comma, della legge n. 196 del 1997, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Le clausole sopra concordate decorrono dal 1º luglio 1999 e, salvo la specifica decorrenza di cui al sesto comma del presente punto B), sostituiscono ed integrano la disciplina già prevista dall'Accordo interconfederale del 16 aprile 1998.

2. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24 giugno 1997, n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva.

Art. 1-ter. – Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, secondo comma, legge 23 luglio 1991, n. 223.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223 – Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro – le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto:

– dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e seconda, inquadrati nella 4^a e 5^a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, inquadrati nella 5^a categoria e livello superiore, e nella 6^a e 7^a categoria (personale direttivo), ai sensi dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza, del presente Contratto nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti;

– non rientrano altresì nella riserva legale i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori che, nell'ambito del sistema di mobilità professionale di cui alla lettera B), punto IV, dell'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza, sono inquadrati all'atto dell'assunzione nella quarta categoria, ed inseriti nella quinta categoria dopo 24 mesi.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25, citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.

Art. 2. – Documenti, residenza e domicilio.

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

- a) carta di identità o documento equipollente;*
- b) libretto di lavoro o documento equipollente;*

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

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

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

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

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

Art. 3. – Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria.

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

NOTA A VERBALE.

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

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

Inoltre in sede territoriale le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali promuoveranno congiuntamente opportune iniziative

di studio per esaminare le problematiche concernenti le «barriere architettoniche» nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

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

Specifiche informazioni intorno agli interventi eseguiti – anche in esito alle suddette iniziative congiunte – per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche», verranno rese in sede aziendale così come previsto dal punto 6.3. dell'art. 6 della Disciplina generale, Sezione prima.

Art. 3-bis. – Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.

Ai sensi e per gli effetti del Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art. 122 del citato Testo unico.

Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero

dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa – compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive – non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 4. – Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali ed 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili secondo le tabelle allegate. I livelli indicati sono quelli ragguagliati a mese (173 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni indicate al successivo punto A).

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto la attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, ad esempio, il trattamento di fine rapporto, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di Accordo interconfederale e di Contratto collettivo e che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente Contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica. Pertanto eventuali azioni giudiziarie promosse da lavoratori comunque aderenti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, ed intese ad ottenere l'estensione di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento della Federmeccanica – e con essa delle aziende metalme-

caniche rappresentate – e dell'Assistal - per i suoi associati - dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti si obbligano ad intervenire perché non siano proposte le azioni di cui sopra.

L'iniziativa di dichiarare lo scioglimento dalle obbligazioni di cui sopra è di competenza esclusiva sia della Federmeccanica sia dell'Assistal, a livello nazionale, previo esame con le Organizzazioni sindacali stipulanti.

A) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali, e degli esempi.

Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche e dei lavoratori della 1^a categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

1^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- **i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica,**
- **i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.**

2^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- **i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare,**

- **i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.**

Lavoratori che conducono alimentano sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.

Guidamacchine attrezzate

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea.

Montatore

Lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti.

Collaudatore

Lavoratori che conducendo impianti provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che sulla base di precise istruzioni provvedono alla sorveglianza ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche.

Addetto impianti/sistemi automatizzati

Lavoratori che coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari.

Allievo attrezzista

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti.

Allievo manutentore

Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella.

Saldatore

Lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici.

Formatore a mano

Animista a mano

Lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti.

Cassaio

Lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico.

Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiale, macchinario, ecc.; ovvero lavoratori che eseguono imbraggi semplici di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.

Gruista Imbragatore

Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio:

- dattilografia/stenodattilografia
- compiti semplici di ufficio
- perforazione di schede meccanografiche
- verifica di schede meccanografiche
- centralinista telefonico

3^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a teste multiple, o a trasferimento, e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con strumenti non preregolati e/o preregolati.

Guidamacchine attrezzate

Lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza.

Riparatore

Lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie e per l'opportuna segnalazione.

Collaudatore

Lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o cicli di lavorazione e/o tabulati, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzi e/o macchinario con nastri già controllati in lavorazioni precedenti.

Provvedono al montaggio, sulla macchina, del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino, ed all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione.

Nel corso del lavoro controllano il normale svolgimento del ciclo macchina ed eseguono, se necessario, la registrazione utensili, il controllo delle quote con strumenti non preregolati e/o preregolati.

Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, prescrizioni ed utilizzando semplici procedure informatiche, intervengono per l'avviamento di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata e per la loro sorveglianza funzionale e presta-

zionale. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie, riscontrabili o con elementare ricorso all'autodiagnistica o con l'utilizzo delle prestabilite procedure informatiche ed effettuando, all'occorrenza, elementari interventi manutentivi di ripristino.

Addetto impianti/sistemi automatizzati

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore

– per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche

ovvero

– per la esecuzione di giunzioni – comprese le operazioni accessorie – cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti.

Guardafili

Giuntista

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione

– per installazioni di impianti elettrici civili ed industriali in bassa tensione richiedenti cablaggi ripetitivi con interventi relativi al loro aggiustaggio e riparazione

ovvero

– eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti.

Installatore impianti elettrici

Tubista impianti termosanitari e di condizionamento

Ramista

Primarista

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il collaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido.

Colatore

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà o per la costru-

zione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per il montaggio di attrezzi o macchinario o loro parti.

Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono 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

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà.

Saldatore

Lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzi, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.

Imballatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono carrelli elevatori o traslo elevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiali, ecc.; ovvero conducono autogru effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali.

Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio, di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzi e per l'imbragaggio di materiale ecc. guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.

Gruista

Imbragatore

Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:

- dattilografia/stenodattilografia
- compiti vari di ufficio
- perforazione e verifica di schede meccanografiche
- centralinista telefonico

Lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.

- Contabile
- Contabile clienti

Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni.

- Addetto lucidi
- Addetto trascrizione disegni

4^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate,
- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in

fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.

Guidamacchine attrezzate

Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.

Attrezzatore di macchine

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

Lavoratori che sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie.

Collaudatore

Lavoratori che sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa effettuano, con la conduzione di im-

piani, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che sulla base di indicazioni e/o disegni e/o cicli di lavorazione e/o tabulati eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione di attrezzi e/o macchinario richiedenti particolari capacità ed abilità in relazione all'attrezzamento della macchina, al posizionamento ed al centraggio dei pezzi, all'impostazione dei dati relativi ai punti di partenza ed al grado di precisione e di finitura richiesto.

Provvedono alla predisposizione degli utensili nei rispettivi porta utensili ed all'inserimento nel caricatore, alla prova, nel caso di lavori di prima esecuzione, dell'intero ciclo di lavorazione, ed al riscontro di eventuali errori geometrici e tecnologici di programmazione, all'impegnativa registrazione utensili per correzione e riprese di quota, alla misurazione delle parti lavorate con l'impiego dei necessari strumenti ed attrezzi ausiliarie.

Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che sulla base di prescrizioni e/o cicli di lavoro e/o disegni ed utilizzando le prestabilite procedure informatiche, conducono macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, eseguendo gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento ed alla messa a punto ed alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema utilizzando sistemi e modelli previsti dal processo produttivo anche attraverso introduzione e variazione dei parametri tecnici di processo; intervengono sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione di tutte le 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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva ed anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche.

Provvedono inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato.

Ovvero operano su cavi anche funzionanti sia per giunzioni sia per riparazioni, effettuando le operazioni di taglio e ribaltamento di reti telefoniche, eseguendo misure di pressione con registrazione dei valori riscontrati.

Guardafili

Giuntista

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva ed anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa 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, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione 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 natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche.

Installatore impianti elettrici

Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento

Ramista

Primarista

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano complesse operazioni di collaggio di getti medi o pesanti non di serie o di collaggio di acciaio in lingottiere, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al tipo ed alle caratteristiche del materiale.

Colatore

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi.

Fonditore

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coa-

diuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrazioni, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri.

Laminatore

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzi o macchinario o loro parti.

Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

Lavoratori che sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici.

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Installatore impianti

Lavoratori che sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature.

Saldatore

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.

Modellista in legno

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima.

Formatore a mano

Animista a mano

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, eseguono qualsiasi lavoro di natura complessa 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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti;

ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria ed in caso di guasti gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano 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;

ovvero lavoratori che eseguono 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

Imbragatore

Lavoratori che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tavelle.

Segretario

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto.

Contabile

Contabile clienti

Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguono le fasi operative ed intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

Operatore

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari 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

Lavoratori che, in base a precise 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 produzione

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le specifiche procedure operative, compilano nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su un solo asse e sono dotate di un limitato numero di utensili ed effettuano lavorazioni singole, intervenendo durante la prova del nastro per la correzione di eventuali anomalie.

Provvedono, avendo conoscenza del tipo e 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 a controllo numerico

5^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4^a categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi,
- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni,
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Livello superiore.

I lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria del livello precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

NOTA A VERBALE.

Le parti si danno atto che l'inquadramento dei lavoratori nel livello superiore della 5^a categoria avviene esclusivamente in relazione ai contenuti della declaratoria contrattuale di detto livello superiore e che è estraneo alla volontà delle parti configurare il suddetto livello come una categoria a sé stante ed intermedia tra la 5^a e la 6^a.

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati.

Attrezzatore di macchine

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Riparatore

Lavoratori che con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura, e per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate.

Collaudatore

Lavoratori che sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti eseguono, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze.

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti ed in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettuano, conducendo impianti, mano-

vre di elevato grado di difficoltà, provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione.

Addetto conduzione impianti

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno e/o dei tabulati e/o dei nastri eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la costruzione di particolari complessi ed impegnativi di prima esecuzione con spostamenti sui cinque assi richiedenti, sia nel caso della perforazione del nastro, relativa all'intera lavorazione sia per la correzione di sue fasi precedentemente programmate o per l'eventuale integrazione di operazioni non previste da nastro, la rilevazione da disegno di eventuali quote mancanti, la scelta dei 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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, cicli e/o disegni, con interpretazione critica delle specifiche di lavorazione ed essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione, conducono, utilizzando le opportune procedure informatiche, gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida computerizzata, ed eseguono, con scelta della loro priorità, interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvedono, avendo la capacità di interpretare gli effetti che le diverse fasi del ciclo di lavoro hanno nella generazione della qualità del prodotto e della produttività del sistema, alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione, ed intervengono previa individuazione ed analisi delle anomalie, diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, per complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto.

Conduttore sistemi flessibili di produzione

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni

dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse.

Effettuano 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 ed assicurando le caratteristiche funzionali prescritte.

Guardafili giuntista

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione

- di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione.

Eseguono qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte 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 di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale

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. Eseguono tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale.

Installatore impianti elettrici

Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento

Ramista

Primarista

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, ed in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettuano, con la conduzione di forni di fusione, interventi di elevato grado di complessità 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

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, ed in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione ed avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà 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.

Laminatore

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale.

Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione ed eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale.

Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Installatore impianti

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:

- esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa);
- 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

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessari e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.

Modellista in legno

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, 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.

NOTA A VERBALE.

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 5^a categoria saranno individuati coloro che, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza dal 1° settembre 1983 e, per l'Addetto macchine a controllo numerico, con decorrenza dal 1° febbraio 1987, un elemento retributivo di professionalità di lire trentamila mensili lorde, pari ad un importo orario di lire 173,41, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

A decorrere dal 1° gennaio 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a 28,41 euro mensili lordi (pari a 55.000 lire), pari ad un importo orario di 0,1642 euro (pari a lire 317,92), con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendalmente ad analogo titolo.

L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle seguenti figure professionali:

- Aggiustatore stampista
- Modellista
- Montatore - Installatore di grandi impianti
- Montatore - Manutentore elettrico-elettronico
- Operatore specialista motorista
- Operatore specialista montatore aeronautico
- Tracciatore - Collaudatore
- Addetto macchine a controllo numerico

con specifico riferimento ai presupposti minimi di professionalità indicati nei seguenti profili:

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, collaudo e messa a punto di stampi di elevata complessità 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 particolare e personale competenza per la individuazione di modifiche, del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Aggiustatore stampista

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione degli interventi atti a adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Modellista

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi elettrici ed elettronici, in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione 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 provvedendo alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Montatore - Installatore di grandi impianti

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrico-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo o di saldatura) di prima esecuzione, caratterizzato da complesse funzioni logiche e tecnologiche aventi lo scopo di realizzare elevate precisioni e produzioni, curandone la loro finale funzionalità mediante indicazioni per modifiche di impianto o eventualmente geometriche e tecnologiche da apportare per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste e provvedendo eventualmente fuori sede alla delibera da parte del cliente.

Montatore - Manutentore elettrico-elettronico

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini, esegue in assenza di metodologie specifiche, su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali con scelta del metodo operativo più opportuno, lo smontaggio/montaggio e revisione, la prova funzionale, rilevando attraverso la lettura della strumentazione il loro buon funzionamento con l'utilizzo di apparecchiature specifiche. Definisce gli interventi necessari per la messa a punto eseguendo gli opportuni interventi anche nei casi di particolare complessità. 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, al cui addestramento concorre ove necessario.

Operatore specialista motorista

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini individua, con capacità di scelta di metodi operativi e di adattamento, il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta ed effettua

operazioni di montaggio, taratura e messa a punto riparazione e/o revisione e relativa ricerca guasti di strumentazione particolarmente complessa, a livello prototipico, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse con completa capacità diagnostico-operativa sugli interventi necessari.

Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali ed avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori al cui addestramento concorre quando è necessario.

Operatore specialista montatore aeronautico

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa:

– qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche di particolari di elevata difficoltà, con calcoli e grafici occorrenti per la determinazione delle quote mancanti, suggerendo tutte le indicazioni occorrenti per eventuali modifiche e varianti per tener conto di esigenze costruttive, di impiego e di manutenzione; provvedendo inoltre a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione;

ovvero

– qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complesse funzioni logiche e tecnologiche, con la relativa delibera sulla base dei risultati del collaudo di forma e dimensione dei primi pezzi lavorati, che richiedono, per il loro controllo, impegnativi interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura e all'esecuzione dei necessari calcoli.

Tracciatore - Collaudatore

Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o da materiali innovativi.

Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo.

Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per mo-

difiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature.

Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza e/o promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative;

ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere.

Segretario

Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemanon, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive;

ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari; imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive.

Contabile

Contabile clienti

Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati ed a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative.

Approvvigionatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'e-laboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica;

ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.

Operatore
Programmatore

Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezziature.

Tecnico di laboratorio
Tecnico di sala prove

Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

Disegnatore

Lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibratura dei propri programmi.

Programmatore produzione

Lavoratori che, in base a istruzioni ed a specifiche metodologie in uso ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'am-

bito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzandone e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazioni delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

Analista di tempi

Lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso ed alle informazioni ricavabili dai disegni ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie e, se necessario, propongono modifiche ai fini di razionalizzare i cicli di lavorazione.

Analista di processi e cicli

Lavoratori che, in base ad istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, traducono in programmi, nei linguaggi accessibili agli elaboratori di macchine a controllo numerico, gli elementi e le informazioni, ricavabili e/o deducibili dai disegni, necessari alla esecuzione del ciclo di lavorazione su macchine a controllo numerico a più assi controllati, verificando i risultati ed apportando ai programmi stessi le opportune variazioni.

Provvedono, previa verifica di fattibilità del lavoro su macchina a controllo numerico, alla stesura del ciclo operativo e del programma di calcolo, alla descrizione del particolare all'elaboratore con l'opportuno linguaggio ed alla costruzione del ciclo tecnologico, verificando la validità dell'elaborato tramite plotter o video terminale prestando, nel corso dell'esecuzione del primo pezzo e/o prova, l'assistenza finalizzata alla soluzione dei problemi connessi al ciclo prestabilito, apportando ai programmi stessi le opportune variazioni ed elaborazioni ed individuando soluzioni migliorative.

Metodista di macchine a controllo numerico

Lavoratori che, in base a istruzioni ed alle metodologie in uso nel loro settore ed anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso propongono, anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli ed ai mezzi di lavoro.

Analista di metodi

6^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- **i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria ed assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;

ovvero lavoratori che su indicazioni ed anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo).

Segretario assistente

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili;

ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare e aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo se del caso l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale.

Contabile

Contabile clienti

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati, anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento.

Approvvigionatore

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi ad un campo specifico: tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro;

ovvero lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.

Analista

Programmatore analista

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività, progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.

Tecnico di laboratorio

Tecnico di sala prove

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, a apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effett-

tuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.

Disegnatore progettista

Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento ed assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento, e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.

Tecnico programmatore di assistenza e installazione

Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.

Programmatore produzione

Lavoratori che, in base a indicazioni ed avvalendosi di schemi e dati tecnici ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.

Analista di metodi

Analista di processi e cicli

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti nonché di conoscenze delle tecnologie di processo e delle possibilità potenziali delle macchine, elaborano qualsiasi programma di lavorazione complesso per macchine a controllo numerico ed apportano agli stessi, dopo controllo di risultati, le variazioni che consentono di ottimizzare la lavorazione e l'utilizzo delle macchine operatrici.

A tal fine se richiesto, collaborano con altri enti relativamente alla possibilità ed ai limiti delle tecnologie utilizzate, per definire l'opportu-

nità di eseguire l'intera lavorazione o solo una parte di essa su macchine a controllo numerico.

Provvedono a redigere il ciclo di lavoro nel suo insieme eseguendo gli opportuni schizzi di specifica del posizionamento e bloccaggio del pezzo sulla macchina, proponendo le eventuali modifiche da eseguire in fase di impostazione del ciclo prototipo, atte a facilitare la realizzazione dell'attrezzatura e predispongono gli opportuni provvedimenti di modifica per l'adeguamento della lavorazione al variare delle esigenze produttive onde assicurare la massima efficienza del sistema produttivo.

Analista metodista di macchine a controllo numerico

7^a CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6^a categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano, nell'ambito del loro campo di attività, con la necessaria conoscenza dei settori correlati, studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione ed al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando ove necessario sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavoratori. Ad esempio:

Progettista di complessi
Specialista di sistemi di elaborazione dati
Specialista di pianificazione aziendale
Specialista finanziario
Specialista amministrativo
Ricercatore
Specialista di approvvigionamenti

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'im-

presa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di «quadro» di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo articolo 4-bis.

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando ed utilizzando se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi;

ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca ed alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

B) MOBILITÀ PROFESSIONALE.

Premesso che:

1) Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività, e delle capacità professionali stesse.

2) Le aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche e con le esigenze organizzative ed economico-produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui al punto 1).

Le successive sperimentazioni, in aree da individuare a livello aziendale, potranno svilupparsi ove si realizzino con continuità la responsenza dei risultati ai valori di efficienza produttiva e qualitativa previsti e

l'impegno dei lavoratori alle modificazioni che riguardano la loro prestazione.

L'informativa sugli studi e sulle sperimentazioni sarà materia di un incontro congiunto tra le parti su richiesta anche di una di esse.

3) Per il conseguimento degli obiettivi suindicati verranno adottate, anche al fine di migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- corsi di addestramento e di formazione professionale;
- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro.

Le possibilità di realizzazione delle suddette iniziative di sviluppo delle capacità professionali dei lavoratori ed i loro criteri informatori ed applicativi saranno, a richiesta, oggetto di esame con le Rappresentanze sindacali unitarie.

4) Il sistema prevede una mobilità verticale che si svolgerà nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda e pertanto non darà luogo ad una dinamica automatica ed illimitata.

Le parti convengono, limitatamente ai passaggi dalla 1^a alla 2^a categoria e dalla 2^a alla 3^a categoria, di cui ai successivi punti I, II e III ed alla lettera c) del punto IV, la seguente disciplina, a decorrere dalla data del 1° gennaio 1973.

I. – Passaggio dalla 1^a alla 2^a categoria. - I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2^a categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

I lavoratori non addetti alla produzione saranno inseriti nelle attività produttive quando sussistono i necessari requisiti di idoneità psico-fisica; qualora non sia stato possibile inserirli nell'attività produttiva, pur avendo i requisiti, passeranno alla 2^a categoria al compimento del 18^o mese.

I passaggi di cui sopra non comportano necessariamente un cambiamento delle mansioni.

II. – Passaggio dalla 2^a alla 3^a categoria. - Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda, come è detto in premessa del presente punto B), i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria avverranno come segue:

a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;

b) per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professio-

nali non proprie della 2^a categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore. Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione, mentre se trattasi di corsi professionali specifici, di durata almeno biennale, l'inserimento alla categoria superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3^a categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso la sperimentazione di un periodo di almeno un mese in compiti di livelli superiori, trascorsi 18 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire le necessarie capacità;

d) per i lavoratori della 2^a categoria connessi al ciclo produttivo il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato ad esigenze di carattere organizzativo e ad una specifica preparazione conseguita anche attraverso corsi di addestramento, l'idoneità al passaggio verrà accertata attraverso la sperimentazione per un periodo di un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità.

Tali passaggi non comporteranno necessariamente un cambiamento di mansioni.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

III. – Linee a catena. - Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla

«cadenza», cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2^a categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3^a categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

IV. – Ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale - Parte terza - saranno applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati nella 4^a categoria.

Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5^a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3^a categoria.

Art. 4-bis. – Quadri.

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di «quadro» viene effettuata dalle parti stipulanti con il Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 gennaio 1987.

2. In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati il 1^o maggio 1987.

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

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

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

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

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

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

6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1° gennaio 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (lire 115.000 pari a 59,39 euro).

A decorrere dal 1° gennaio 2004 la suddetta indennità di funzione viene elevata a 114,00 euro comprensiva dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (pari a 59,39 euro).

7. Per quanto qui non contemplato si rinvia alle disposizioni della Disciplina speciale, Parte terza del presente Contratto.

8. Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i «quadri».

*Art. 4-ter. – Gruppo di lavoro paritetico per la modifica
del sistema di inquadramento professionale.*

Le parti stipulanti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale risalente al 1973 può essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i rilevanti cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi decenni nelle aziende metalmeccaniche che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro composto da 9 componenti per ciascuna parte, che può essere integrato con equivalente numero di esperti, cui è attribuito il compito di sottoporre alla decisione finale

delle Parti stipulanti una proposta modificativa dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di settembre 2003 e dovrà presentare le proprie proposte in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 30 giugno 2006 in modo tale da rendere operativo il re-inquadramento concordato del personale in forza secondo la nuova disciplina entro il mese di gennaio 2007.

Una prima verifica sull'attività svolta dal Gruppo di lavoro sarà compiuta dalle Parti stipulanti nel mese di dicembre 2004; in tale occasione, qualora le parti fossero nelle condizioni di valutare positivamente il lavoro svolto potranno consolidarne i risultati.

Il Gruppo di lavoro dovrà, tra le altre ipotesi che potranno essere proposte e analizzate, valutare e dare consistenza tecnico/operativa ad un'ipotesi di inquadramento fondata su un sistema articolato su «fasce professionali omogenee» a loro volta suddivise in «gradienti di professionalità».

Il Gruppo di lavoro dovrà formulare una proposta che, tenendo nella dovuta considerazione le attuali declaratorie, le modifichi e le integri, con nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità che tengano conto del «nuovo modo di lavorare» e delle sottostanti caratteristiche.

Le parti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema scelto, il re-inquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori e, a tal fine, le parti si danno atto che in fase di prima applicazione ciascun lavoratore dovrà conservare il parametro retributivo precedente (una eccezione potrà essere fatta per l'area Quadri ma in tale caso dovranno essere previsti assorbimenti).

A decorrere dal febbraio 2007 si avvierà la seconda fase, dedicata all'implementazione aziendale del sistema. A tale fine, il Gruppo di lavoro avrà il compito di definire un «Manuale del sistema di inquadramento» quale supporto alla definizione delle figure professionali presenti in azienda ed alla loro classificazione all'interno del nuovo sistema di inquadramento.

Detto Manuale conterrà, inoltre, linee guida per la contrattazione aziendale di eventuali integrazioni dello schema predisposto a livello nazionale.

Il Manuale comprenderà, infine, anche un «menù» di soluzioni «chiavi in mano», direttamente applicabili in azienda, definite in funzione di diverse tipologie aziendali e/o di comparto, tra le quali le imprese potranno scegliere quella a loro più confacente.

Art. 5. – *Orario di lavoro.*

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

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

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

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo *Orario plurisettimanale*.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

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

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

Con decorrenza dal 1º luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

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

cedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

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

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

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

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

Orario plurisettimanale ().*

«Le parti convengono, a titolo di flessibilità sulla stagionalità dei prodotti e per le attività di installazione e montaggio, sull'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annuali con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con

(*) Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.c.n.l..

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.»

Permessi annui retribuiti.

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

Per i «lavoratori che prestano attività a turno» con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1º gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1º gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1º gennaio 2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti.

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizza-

zione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annuali retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi

complessivamente assenza a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra il 9,5 e l'11,5 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra il 9,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosì di familiari entro il primo grado debitamente certificati.

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39[^] ora per il settore siderurgico, e quelli in

sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1º settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 9,5 - 11,5 per cento) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999, stipulata in occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il C.c.n.l. 8 giugno 1999 rimangono invariati ed è elevato da 6 a 7 la quota dei permessi annui retribuiti che può essere utilizzata per la fruizione collettiva.

4) In adempimento di quanto previsto dall'art. 19 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, le parti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che ha recepito la Direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla Direttiva n. 2000/34/CE.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

In relazione a quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale n. 4) sopra riportata, le parti, incontratesi in data 22 dicembre 2003, precisano che nel riconfermare le discipline contrattuali in materia di orario di lavoro contenute nel presente articolo e negli artt. 8, 26 e 27, Disciplina speciale, Parte prima e nell'art. 7, Disciplina speciale, Parte terza, non hanno inteso dare attuazione al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e, in particolare, all'art. 4, né modificare, con riferimento al computo, quanto previsto dall'art. 8, terzo comma, di cui al medesimo Decreto legislativo. Di conseguenza, ai soli fini legali, restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dalle disposizioni di legge.

Le parti, inoltre, concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'emanazione del Decreto di cui all'art. 16 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, riguardante l'aggiornamento e l'armonizzazione delle attività

e delle prestazioni ivi previste (lavoro discontinuo, lavori preparatori e complementari, ecc.) con i principi contenuti nello stesso Decreto legislativo, per verificare compatibilità e coerenze del dettato contrattuale.

DICHIARAZIONE COMUNE.

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

NOTA A VERBALE.

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

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

ALLEGATO ALL'ART. 5.

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

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

Personale che lavora a turni.

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

Art. 5-bis. – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integra-

zione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti conven-gono 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 conse-guenze 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, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale, ferma restando la particolare disciplina stabilita al secondo comma del paragrafo *Permessi an-nui retribuiti* contenuto nello stesso articolo, nonché i residui delle gior-nate di ferie di cui agli artt. 14 e 12, Disciplina speciale, Parte rispetti-vamente prima e terza, e la fruizione delle festività cadenti di domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

Art. 5-ter. – Reperibilità.

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

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

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

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

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di com-piere turni di reperibilità.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una nor-male vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo con-

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli articoli 23 e seguenti della presente Disciplina generale.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1-2-3	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
4-5	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50
superiore al 5°	5,50	9,00	9,50	36,50	37,00	40,50

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6. – Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

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

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 8 e all'art.

7 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e Parte terza - per il lavoro festivo.

Art. 7. – Anzianità dei lavoratori.

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività ed i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

NOTE A VERBALE.

1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche eletive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente articolo 3-bis e ai successivi articoli 31, 33 e 35, è regolata dalle norme di legge e di contratto.

2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del trattamento di fine rapporto, dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 8. – Forme di retribuzione.

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

- a) a cottimo individuale;
- b) a cottimo collettivo;
- c) con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

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

Art. 9. – Premio di risultato.

Nelle aziende di cui al punto 6) della Premessa al presente Contratto la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività

ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla Rappresentanza sindacale unitaria entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del Premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla Rappresentanza sindacale aziendale informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del Premio.

L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendalmente definiti dalle parti.

Il Premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del Premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Dal 1° luglio 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del «premio di produzione» di cui all'art. 9 del C.c.n.l. 14 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'articolo sopracitato, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al 30 giugno 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda

non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 30 giugno 1994, le parti, all'atto dell'istituzione del Premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

NOTA A VERBALE.

Il presente Contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.

In questo quadro, qualora si verifichino contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le Rappresentanze sindacali unitarie e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente C.c.n.l., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO STIPULATO IN SEDE MINISTERIALE IL 4 FEBBRAIO 1997.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate ai risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 17, Disciplina generale, Sezione terza, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 10. – *Reclami sulla retribuzione.*

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore

che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 11. – *Mense aziendali.*

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 11-bis. – *Indennità di mensa.*

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20 aprile 1956, recepito in legge con D.P.R. 14 luglio 1960, n. 1026 e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice civile né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 12. – *Indennità di alta montagna e di sottosuolo.*

Particolari indennità devono essere fissate tra le Associazioni industriali e le Organizzazioni sindacali provinciali di categoria competenti per territorio per i lavoratori che esplichino la propria attività in alta montagna (oltre 1.500 mt. di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

Art. 13. – *Indennità per disagiata sede.*

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno km. 5, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 14. – Nuove mansioni.

Per mansioni nuove non previste nelle esemplificazioni contrattuali, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria Associazione, all'Organizzazione dei lavoratori della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito.

In tal caso il Sindacato potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art. 15. – Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dall'art. 4 punto B), del presente Contratto in materia di mobilità.

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

Art. 16. – Trasferimenti.

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

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

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

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

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio.

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

Art. 17. – Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali aderenti rispettivamente alle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti ed alla Federmeccanica o all'Assistal – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale dalle Associazioni sindacali congiuntamente stipulanti e dalla Federmeccanica o – per i suoi associati – dall'Assistal.

Art. 18. – Rapporti in azienda.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità ai sensi della lett. e), punto 5.1. dell'art. 5, Disciplina generale, Sezione prima.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge. Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi artt. 23, 24, 25, daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Art. 18-bis. – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.

Le parti stipulanti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003 un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le proble-

matiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 19. – Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dal successivo articolo 20.

Art. 20. – Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 21. – Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Art. 22. – Norme speciali.

Oltre che al presente Contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano

modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 23. – Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 25 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 24. – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 25. – Licenziamenti per mancanze.

A) *Licenziamento con preavviso.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 24, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 24, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 24, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 23.

B) *Licenziamento senza preavviso.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafigamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 26. – Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 25 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 27. – Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.

A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

B) Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

– provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta anticendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;

– in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di la-

voro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

– provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

C) Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

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

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

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

– segnalare immediatamente ai superiori le defezienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali defezienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

– eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

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

- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno; nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta.

È inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dal-

l'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. *o*) del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti, considerando che è in atto un'evoluzione legislativa in materia, convengono di adeguare la presente normativa alle eventuali modifiche legislative che interverranno.

Art. 28. – *Appalti.*

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

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

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

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

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

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

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

NOTA A VERBALE.

In considerazione dell'avvenuta abrogazione della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, stante la necessità di adeguare la disciplina contrattuale alle nuove disposizioni di legge, le parti si incontreranno, una volta esaurita la fase negoziale di cui all'art. 86, tredicesimo comma, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per definire, entro il 31 dicembre 2004, quanto previsto dall'art. 84 del medesimo Decreto legislativo.

Art. 29. – *Diritto allo studio ed alla formazione professionale.*

A far data dal 1° gennaio 2004 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale qui disciplinati, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio di cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il 2 per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva,

mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) *Diritto allo studio.*

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito.

In tal caso i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo), per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, *pro-capite* nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito ed ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 30.

B) *Formazione Professionale.*

A far data dal 1° giugno 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private indicate dalle Commissioni territoriali di cui all'art. 4.2., Disciplina generale, Sezione prima, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art. 17, legge 24 giugno 1997, n. 196. Le citate Commissioni territoriali delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli Enti formativi ed appro-

vati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

Nelle Regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 29, comma 7, del C.c.n.l. 8 giugno 1999 fino ad accreditamento avvenuto.

Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà altresì accordato al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli articoli 5, Disciplina generale, Sezione terza, 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le Commissioni territoriali di cui all'art. 4.2., Disciplina generale, Sezione prima, ovvero promossi dalle Commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro-capite* per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli articoli 5, Disciplina generale, Sezione terza, 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

Per l'esercizio del diritto allo studio e per partecipare ai corsi di formazione professionale, il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.

Qualora il numero dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di formazione professionale previsti nei progetti proposti dalle Commissioni territoriali; ai corsi di formazione professionale approvati dalle Commissioni territoriali che si svolgono nelle sedi

individuate ai sensi del primo comma del punto B); infine ai corsi di studio di cui alla lettera A).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata – in unico grado – alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 4.2., Disciplina generale, Sezione prima.

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata a.r., tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge 8 marzo 2000, n. 53 del 2003 relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.

2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

Art. 30. – Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale

statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 29.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 31, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 31. – *Congedi per la formazione.*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative ed in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 32. – Permessi per eventi e cause particolari.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso dei soggetti sopra indicati, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'atti-

vità lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 33. – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica

e dei soggetti di cui all'art. 433 Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a 7 giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale unitaria su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata ed alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 32, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Art. 34. – Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui agli articoli 19 e 14 della Disciplina speciale, Parte prima e terza, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 35. – Congedi parentali.

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza ed a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 36. – Consegnare dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 37. – Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore

conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente Contratto di lavoro.

Art. 38. – *Certificato di lavoro.*

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 39. – *Indennità in caso di morte.*

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 24 e 18 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e Parte terza, ed il trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 25, 6 e 19 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima, Parte seconda e Parte terza, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 40. – *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
e condizioni di miglior favore.*

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

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

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

Art. 41. – Decorrenza e durata.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 1° giugno 2003 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2006; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2004.

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

Art. 42. – Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La parte che ha dato disdetta del Contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del Contratto.

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

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

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale» secondo le modalità ed i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al terzo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONI COMUNI.

1. Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio (1° gennaio 2005 - 31 dicembre 2006), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 16,55 euro.

2. Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2003-2004 l'eventuale recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione registrata a consuntivo nel periodo, calcolato secondo i criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, terrà conto degli incrementi economici corrisposti a decorrere dal mese di dicembre 2004. Pertanto, le parti convengono fin d'ora che: qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,3% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora detto differenziale risultasse superiore o inferiore all'1,3% si procederà a calcolare il conguaglio positivo ovvero negativo da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 2005-2006.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti convengono di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente Contratto, un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con il compito di definire congiuntamente un'ipotesi di dettato contrattuale che – senza comportare aggravi economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto a quanto convenuto nel presente Contratto – risulti semplificato per ciò che attiene la parte formale ed aggiornato per ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla legislazione vigente al fine di facilitare un'interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giudiziaria.

Art. 43. – Procedura di rinnovo degli accordi aziendali.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto collettivo nazionale.

In coerenza con quanto previsto al punto 7) della Premessa al Contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle Organizzazioni sindacali nazionali e dalla Rappresentanza sindacale unitaria, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

**NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO STIPULATO
IN SEDE MINISTERIALE IL 4 FEBBRAIO 1997.**

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'Accordo del 23 luglio 1993 e l'art. 38 (art. 43 del vigente C.c.n.l.), Disciplina generale, Sezione terza, si ribadisce specificamente la non sovrappponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Art. 44. – Distribuzione del Contratto.

Le aziende a partire dal mese di marzo 2004 ed entro il mese di maggio 2004, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 45. – Previdenza Complementare.

I lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo pensione nazionale di categoria – COMETA – costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari,

E.D.R., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria. Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere dal 1^o gennaio 2000.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è dovuta dai lavoratori iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga, salvo l'esercizio di opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al Fondo pensione una quota pari al 18% del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno, con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto. Tale quota è elevata al 40% a decorrere dal 1^o gennaio 2000.

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal D.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni, è dovuto il versamento dell'intero importo del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del trattamento di fine rapporto così come disciplinato ai commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo di cui al primo comma.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a Cometa si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro (pari a lire 10.000) a carico azienda e di 5,16 euro (pari a lire 10.000) a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia del 10 marzo e 20 ottobre 1997, dell'8 maggio 1998 e del 20 giugno 2003.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti firmatarie del presente Contratto prendendo atto della costituzione di COMETA – Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini – e della sua piena operatività, considerano assolto l'impegno assunto con il «Protocollo per la costituzione del Fondo nazionale di Previdenza Complementare» annesso al C.c.n.l. 5 luglio 1994 e con i successivi accordi 10 marzo e 20 ottobre 1997.

Confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale di categoria COMETA come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori metalmeccanici, si impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo.

Art. 46. – *Commissione paritetica nazionale di studio
dell'assistenza sanitaria complementare.*

Le parti stipulanti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003 un Gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

Art. 1. – Soggetti destinatari della Parte prima della Disciplina speciale.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive Parti seconda e terza della Disciplina speciale.

Art. 2. – Periodo di prova.

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 15 giorni lavorativi per il caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute dal lavoratore ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito. Tale paga in difetto di preventiva pattuizione, non dovrà comunque essere inferiore a quella percepita dal lavoratore nell'azienda precedente e risultante dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 3. – Entrata ed uscita.

L'entrata dei lavoratori nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

- il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;
- il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro; a questo segnale il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

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

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro. Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 4. – Sospensione ed interruzione del lavoro.

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

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

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

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

Art. 5. – Sospensioni e riduzioni di lavoro.

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le Confederazioni interessate.

Art. 6. – Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 7. – Festività.

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 della Disciplina generale, Sezione terza.

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

a) le festività del:

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

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1º gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione di M.V. (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1º novembre);

- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *a*) e *b*) valgono le norme di legge;

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono, fatto salvo il punto 4 della lettera *b*).

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto *c*) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività di cui al punto *b*).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto *c*) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore).

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

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

3. Le parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999 stipulata in occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 3 posta in calce all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

Art. 8. – Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3º comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

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

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

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

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

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

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

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

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

		per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:			
prime due ore	25%	25%	
ore successive	30%	30%	
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%	
notturno oltre le ore 22	30%	15%	
c) festivo	50%	50%	
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%	
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%	
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%	
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%	
h) notturno festivo	60%	55%	
i) notturno festivo con riposo compensativo (1) ..	35%	30%	
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore) ..	75%	65%	
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%	

(1) Il lavoro festivo in giorno di domenica, con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto comprensiva, per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla paga base di fatto, aumentata delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° luglio 2003		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1 ^a	0,94%	1,03%	1,12%
2 ^a	1,02%	1,12%	1,21%
3 ^a	1,11%	1,20%	1,29%
4 ^a	1,11%	1,29%	1,38%
5 ^a	1,19%	1,29%	1,37%

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° febbraio 2004		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1 ^a	0,93%	1,02%	1,11%
2 ^a	1,01%	1,11%	1,19%
3 ^a	1,10%	1,18%	1,27%
4 ^a	1,09%	1,27%	1,36%
5 ^a	1,17%	1,27%	1,35%

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° dicembre 2004		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1 ^a	0,92%	1,01%	1,10%
2 ^a	1,00%	1,10%	1,18%
3 ^a	1,09%	1,17%	1,26%
4 ^a	1,08%	1,25%	1,34%
5 ^a	1,16%	1,25%	1,33%

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

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

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

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente comma sesto, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

- 32 ore per i lavoratori turnisti;
- 32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;
- 40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

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

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore ()*

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento*

(*) Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.*
- Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.*

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

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

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

Art. 9. – *Passaggio temporaneo di mansioni.*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che ab-

bia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, decorsi trenta giorni continuativi nell'esercizio delle dette mansioni superiori o 75 giorni non continuativi di esercizio delle dette mansioni superiori nell'arco di un anno.

Tuttavia, la esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore siderurgico del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, che nell'ambito dei principi della mobilità professionale previsti dal presente Contratto svolge lavori di grado inferiore alla qualifica assegnatagli, viene retribuito con il guadagno che realizza nella posizione di grado inferiore e percepisce inoltre una integrazione pari alla differenza esistente fra la retribuzione inherente alla sua qualifica e quella vigente nella posizione di grado inferiore alla quale è stato assegnato.

L'integrazione stessa verrà corrisposta solo fino a concorrenza della retribuzione inherente alla sua qualifica.

Tale integrazione concorre a formare la retribuzione globale di fatto ai fini di quegli istituti contrattuali in cui si fa riferimento alla retribuzione globale di fatto (oppure alla retribuzione globale).

L'occupazione del lavoratore siderurgico del primo gruppo di cui all'art. 43, Parte prima del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, per 30 giorni consecutivi, o per 60 giorni saltuariamente in un anno, di un posto di lavoro vacante fa acquisire al medesimo la relativa qualifica (attrappore, laminatore, primo al forno, ecc.), fuorché nei casi di sostituzione di altro lavoratore previsti al terzo comma del presente articolo.

Art. 10. – Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio al contratto allegato.

Art. 11. – Regolamentazione del lavoro a cottimo.

1) Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale. Nei casi in cui

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

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

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° luglio 2003	Percentuali in vigore dal 1° febbraio 2004	Percentuali in vigore dal 1° dicembre 2004
1 ^a	1,12%	1,11%	1,10%
2 ^a	1,21%	1,19%	1,18%
3 ^a	1,29%	1,27%	1,26%
4 ^a	1,38%	1,36%	1,34%
5 ^a	1,37%	1,35%	1,33%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto – o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi – del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

9) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga o, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione

dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

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

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

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

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

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

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

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

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

rata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la Rappresentanza sindacale unitaria potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

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

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

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

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

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

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

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

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

tecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

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

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

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

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) alle tariffe in assestamento;
- c) in caso di modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, circa la rispondenza delle variazioni delle tariffe alle variazioni di tempo in più od in meno determinate dalle modifiche suddette;
- d) alle variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro di cui al punto 15);
- e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- f) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

saranno presentati dai lavoratori alle persone incaricate dalla Direzione.

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

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

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

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

PROTOCOLLO DI CHIARIMENTO ALL'ARTICOLO 11, PUNTO 5).

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

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

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

Art. 12. – Mensilizzazione.

La retribuzione dei lavoratori è contabilmente determinata in misura mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc.. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle contrattualmente dovute.

Art. 13. – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione dei lavoratori verrà liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno.

Al prestatore di lavoro di cui sopra, potrà essere corrisposto, allo scadere della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari a circa il 90 per cento della retribuzione globale spettantegli per detto periodo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche alla indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 14. – *Ferie.*

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

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

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

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

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie

con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

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

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

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione.

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

NOTE A VERBALE.

1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

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

DICHIARAZIONE COMUNE.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

Art. 15. – *Gratifica natalizia.*

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base

di 173 ore della retribuzione globale di fatto; per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio del mese precedente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di gratifica natalizia e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 16. – *Aumenti periodici di anzianità.*

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alla successiva tabella:

Categorie	Importi in vigore dal 1º gennaio 2001	
	Euro	Lire
1 ^a	18,49	35.800
2 ^a	21,59	41.800
3 ^a	25,05	48.500
4 ^a	26,75	51.800
5 ^a	29,64	57.400

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici maturati a partire dal 1º gennaio 1980.

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

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

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

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

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4^a alla 5^a categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e gli aumenti periodici già maturati saranno ragguagliati agli importi previsti per la 5^a categoria.

NORME TRANSITORIE.

1) Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

2) Per i lavoratori assunti precedentemente al 1° gennaio 1990 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 16, Disciplina speciale, Parte prima del C.c.n.l. 14 dicembre 1990.

NOTA A VERBALE.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente Parte prima, in forza alla data di stipulazione del contratto 16 luglio 1979, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal C.c.n.l. 1° maggio 1976 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente Parte prima in forza secondo le norme previste.

A decorrere dal 1° gennaio 1980 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di 0,77 euro (pari a lire 1.500) per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 ai lavoratori di cui alla presente Parte prima, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contin-

genza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui alla Norma Transitoria n. 1).

Art. 17. – Indumenti di lavoro.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 18. – Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverte disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'art. 19.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, Parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di infortunio o di malattia professionale avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali conti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a correnza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente al 1º ottobre 1999, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dal 1º gennaio 2000.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti *a*) e *b*) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori,

devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

NOTA A VERBALE.

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 19. – *Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro.*

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro due giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata ed alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

A decorrere dal 1º ottobre 1999 il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al quarto comma dell'art. 14, Disciplina speciale, Parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolia agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

A decorrere dal 1º ottobre 1999, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consen-

tiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675 sulla tutela della *privacy*.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, Parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro avrebbe globalmente percepito, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di

assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima Nota a verbale del presente articolo, frutti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente comma il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 5 luglio 1994.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

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

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

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

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

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

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

A decorrere dal 1º gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti

giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

NORMA TRANSITORIA.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1° luglio - 31 ottobre 1994.

NOTE A VERBALE.

1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di Sindacati stipulanti convengono di studiare entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente Contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'INPS, che definisca una specifica assistenza economico sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

Art. 20. – *Congedo matrimoniale.*

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare dell'indennità per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale. L'indennità spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità sono altresì dovuti alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

*Art. 21. – Servizio militare, servizio di volontariato civile
e di cooperazione allo sviluppo.*

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempire agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

NOTE A VERBALE.

1) La Federmeccanica e l'Assistal si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266,

per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 22. – Assenze.

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 23. – Permessi di entrata ed uscita.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 24. – Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 25, lettera B), della Disciplina generale, Sezione terza, o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni (40 ore) fino al 5º anno compiuto di anzianità di servizio;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5º anno e fino al 10º anno compiuto di anzianità di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10º anno compiuto di anzianità di servizio.

Resta inteso che in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2 fermi restando i valori orari sopra esposti (40, 60 e 80 ore).

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità di mancato preavviso computata ai sensi dell'art. 2121 del Codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dal lavoratore preavvisato di licenziamento, per la ricerca di nuova occupazione, interverranno accordi tra il lavoratore e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

Art. 25. – Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r..

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima, del C.c.n.l. 16 luglio 1979.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima, del C.c.n.l. 18 gennaio 1987 nonché – per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989 – le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce allo stesso art. 26.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1º gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 26. – *Trasferte.*

Trattamento economico di trasferta.

I) Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

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

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

Misura dell'indennità	Dal 1º luglio 2003	dal 1º luglio 2004
Trasferta intera	33,17	35,17
Quota per il pasto meridiano o serale.	10,28	10,58
Quota per il pernottamento	12,61	14,01

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso a piè di lista pari agli importi di cui sopra maggiorati del 15 per cento.

II) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km. dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

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

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22;

d) l'indennità giornaliera di cui al punto I) è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti *a), b), c)*.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfondibile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della Direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio.

III) Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al trattamento previsto ai punti I) e II) spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

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

b) la corresponsione di un importo pari all'85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 8 (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

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

IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Malattia ed infortunio.

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

nottamento, come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

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

Rimborso spese viaggio.

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unicamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

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

Permessi.

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di un terzo o due terzi dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza minima di tre giorni dei quali uno retribuito.

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

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare – secondo le necessità produttive dell'azienda – un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopradetta.

In caso di luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta, l'azienda dovrà, a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno e le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sotto-suolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo

spostamento del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza riportata all'art. 31 della presente Parte speciale, saranno maggiorati del 30 per cento.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

Le parti confermano che l'erogazione del 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta.

b) che per l'attività esplicata devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto *b*), qualora ricorrono le condizioni previste dalla lettera *a*) del punto II), verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative di cui all'art. 14 della presente Parte prima, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III).

XIII) Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti comunicheranno all'organismo sindacale territorialmente competente, su richiesta di quest'ultimo, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

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

XV) 1. Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive le Rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordinamento.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta, nel rispetto delle norme del presente Contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella Sezione «Diritti sindacali» della Disciplina generale.

NOTA A VERBALE.

Le parti si attiveranno entro il 31 ottobre 1999 per l'istituzione di un tavolo di confronto per l'esame dell'evoluzione della legislazione, anche fiscale e contributiva, che abbia riflessi per le aziende di installazione, manutenzione e gestione di impianti al fine di giungere entro il 30 settembre 2000 ad un adeguamento delle normative concordate comprese quelle contenute nel presente articolo, nonché per l'esame della legge 3 ottobre 1987, n. 398, sulle materie inerenti i lavoratori italiani nei Paesi extracomunitari.

Inoltre, le parti si attiveranno nei confronti degli Organi istituzionali e degli Enti competenti per rappresentare e discutere i problemi inerenti le aziende di installazione, manutenzione e costruzione di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di

sicurezza ed affini, con particolare riguardo ai temi specifici del settore impiantistico.

Art. 27. – Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore.

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 31.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente alla 5^a categoria):

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

B) (corrispondente alla 4^a categoria):

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

C) (corrispondente alla 3^a categoria):

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

D) (corrispondente alla 2^a categoria):

custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale;

E) (corrispondente alla 1^a categoria):

inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 17 della Disciplina generale, Sezione terza, del presente Contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina generale, Se-

zione terza, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'art. 17, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

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

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

X) Fermo restando l'art. 40 della Disciplina generale, Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE SUL PUNTO V).

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

Art. 28. – *Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.*

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni: ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldo:

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

ai treni di laminazione:

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

alla trafilatura a caldo:

1) riparazione;

alla fucinatura:

- 1) attrezzaggio; 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

- 1) riparazioni; 2) pulizia generale.

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

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

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art. 8 per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.

Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art. 8.

*Art. 29. – Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni
negli stabilimenti siderurgici.*

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si seguirà la procedura stabilita dall'art. 17 della Disciplina generale, Sezione terza.

Art. 30. – *Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici.*

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

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

Art. 31. – *Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria.*

I minimi tabellari della classificazione unica ragguagliati a mese (ore 173), che si applicano ai lavoratori di cui alla presente Parte prima, sono quelli riportati nelle tabelle allegate con le rispettive date di decorrenza.

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

Categorie	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza	
	Euro	Lire
1 ^a	511,26	989.940
2 ^a	514,03	995.300
3 ^a	516,07	999.245
4 ^a	517,83	1.002.652
5 ^a	521,08	1.008.957

La suddetta operazione di conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabelle allegate.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE SECONDA

Art. 1. – Soggetti destinatari della Parte seconda della Disciplina speciale.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dall'accordo 31 ottobre 1973, allegato n. 2 al presente Contratto.

Art. 2. – Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte seconda.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte prima alla Parte seconda della Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte prima verrà computata per il 50 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e dimissioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 7 della presente Parte (Condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la disciplina della Parte prima, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 3. – Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

Si intende riportata la norma contenuta all'art. 5 della Disciplina speciale, Parte terza.

La garanzia di cui al citato articolo ha per oggetto la parte di retribuzione che, in aggiunta al trattamento praticato dalla Cassa integrazione guadagni, serve a ricostituire l'intera retribuzione mensile del lavoratore.

Art. 4. – *Recuperi.*

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le Organizzazioni sindacali o tra le parti interessate si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole aziende.

Art. 5. – *Aumenti periodici di anzianità.*

Per gli aumenti periodici di anzianità ai lavoratori di cui alla presente Parte seconda, si intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 9 della Disciplina speciale, Parte terza.

NORMA TRANSITORIA.

Lavoratori appartenenti alla presente Parte seconda e già in forza alla data del 16 luglio 1979.

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

Categorie	Incrementi unitari dal 1º gennaio 2001	
	Euro	Lire
4 ^a	0,77	1.500
5 ^a	0,88	1.700

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

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

- 29 febbraio 1988, per la 4^a categoria;

– 31 gennaio 1987, per la 5^a categoria, continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma dell'art. 9 della Disciplina speciale, Parte terza.

Art. 6. – Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r..

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, Parte seconda del C.c.n.l. 16 luglio 1979.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 6, Disciplina speciale, Parte seconda del C.c.n.l. 18 gennaio 1987.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 7. – Condizioni di miglior favore.

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 40 della Disciplina generale, Sezione terza.

CHIARIMENTO A VERBALE.

1) Con la presente norma non si è inteso innovare alle disposizioni di cui al quinto comma dell'art. 6 dell'Accordo interconfederale del 30 marzo 1946 di cui si riporta il testo:

«Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui all'art. 17 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, restano in vigore le condizioni individuali o complessive (economiche e normative) di miglior favore, anche acquisite in base a vigenti accordi sindacali, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse riconosciuta successivamente al 21 marzo 1945».

2) Nel complesso dei vari istituti di carattere normativo e regolamentare di cui al secondo comma dell'art. 40 della Disciplina generale, Sezione terza, non si intendono comprese le condizioni individuali di miglior favore previste nelle Dichiarazioni a verbale in calce all'art. 2 (Passeggio del lavoratore di cui alla Parte prima, alla Disciplina di cui alla Parte seconda).

*Art. 8. – Minimi tabellari e determinazione
della quota di retribuzione oraria.*

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda sono quelli riportati nelle tabelle indicate con le rispettive date di decorrenza.

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

Categorie	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza	
	Euro	Lire
4 ^a	517,83	1.002.652
5 ^a	521,08	1.008.957

La suddetta operazione di conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9. – *Clausola di rinvio.*

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della Disciplina speciale, Parte terza, del presente Contratto, in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori di cui alla presente Parte seconda.

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE TERZA

Art. 1. – Soggetti destinatari della Parte terza della Disciplina speciale.

La presente Parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta le disposizioni relative al contratto di impiego privato.

Art. 2. – Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte terza.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte prima alla Parte terza della Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della Parte prima verrà computata per il 50 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 40 della Disciplina generale, Sezione terza (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la Disciplina della Parte prima non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 3. – Passaggio del lavoratore di cui alla Parte seconda alla Disciplina di cui alla Parte terza.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla Parte seconda alla Parte terza della Disciplina speciale, l'anzianità di ser-

vizio maturata sotto la Disciplina della Parte seconda verrà computata per il 100 per cento agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 40 della Disciplina generale, Sezione terza (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la Disciplina della Parte seconda non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 4. – *Periodo di prova.*

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per i lavoratori della presente Parte terza inquadrati nella 6^a e 7^a categoria e a tre mesi per i lavoratori della presente Parte terza inquadrati nelle altre categorie professionali.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre e a due mesi nei seguenti casi:

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

b) tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso le altre aziende che esercitano la stessa attività.

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

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

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della Disciplina generale, Sezione terza, e non è

ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

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

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore di cui alla presente Parte terza diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal Contratto stesso, ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi, nel caso del lavoratore di cui alla presente Parte terza inquadrato nella 6^a e 7^a categoria professionale, o durante il primo mese nel caso del lavoratore di cui alla presente Parte terza inquadrato nelle altre categorie professionali. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5. – Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

In conformità alle norme di cui agli Accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzione.

Art. 6. – Festività.

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 della Disciplina generale, Sezione terza.

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

a) le festività del:

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

b) le festività di cui appresso:

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

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

Per il trattamento delle festività di cui al punto *a*) valgono le norme di legge.

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

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

Qualora una delle festività elencate ai punti *a*), *b*) e *c*) del secondo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999 stipulata in occasione della firma del testo del C.c.n.l. 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella Dichiarazione a verbale n. 3 posta in calce all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

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

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3º comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

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

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

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

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi

annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

Si considera lavoro notturno, ai fini retributivi, quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

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

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
e) straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo (1) ..	35%	30%
l) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore) ..	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

(1) Il lavoro festivo in giorno di domenica, con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria del minimo contrattuale di categoria più aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente Parte terza può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

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

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al quarto e quinto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente settimo comma, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

32 ore per i lavoratori turnisti;

32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;

40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

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

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore ()*

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1º gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.

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

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle R.S.U., secondo l'art. 7, Disciplina speciale, Parte terza, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

*I riposi accantonati dovranno essere fruitti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annuali retribuiti di cui al paragrafo *Permessi annuali retribuiti di cui all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza*. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.»*

(*) Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

DICHIARAZIONI COMUNI.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

Art. 8. – *Passaggio temporaneo di mansioni.*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza che disimpegnino, non continuativamente, mansioni di categoria superiore hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 6^a categoria professionale e mesi 6 per il passaggio alla 5^a categoria professionale.

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

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

Art. 9. – *Aumenti periodici di anzianità.*

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una mag-

giorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma transitoria n. 1 relativa agli addetti già in forza al 16 luglio 1979, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Categorie	Importi in vigore dal 1° gennaio 2001	
	Euro	Lire
2 ^a	21,59	41.800
3 ^a	25,05	48.500
4 ^a	26,75	51.800
5 ^a	29,64	57.400
Livello Superiore	32,43	62.800
6 ^a	36,41	70.500
7 ^a	40,96	79.300

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 16 luglio 1979.

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

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

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

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

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente Parte terza a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita, e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto al 50 per cento degli scatti di cui alla prima parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 2^a categoria professionale alla 3^a e dalla 3^a alla 4^a, i lavoratori di cui alla presente Parte terza conservano gli aumenti periodici maturati che saranno ragguagliati agli importi previsti per la categoria di arrivo. Identica disciplina vale per i passaggi nell'ambito della 5^a

categoria professionale (passaggio dal 1° al 2° parametro) e dalla 6^a alla 7^a.

NORME TRANSITORIE.

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

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

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

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

Categorie	Incrementi unitari dal 1° gennaio 2001	
	Euro	Lire
2 ^a	0,61	1.175
3 ^a	0,75	1.450
4 ^a	0,77	1.500
5 ^a	0,88	1.700
Livello Superiore	0,96	1.850
6 ^a	1,07	2.075
7 ^a	1,17	2.275

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

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

- 31 dicembre 1990, per la 2^a categoria;
- 28 febbraio 1989, per la 3^a categoria;
- 29 febbraio 1988, per la 4^a categoria;

- 31 gennaio 1987, per la 5^a, livello superiore della 5^a e 6^a categoria;
- 31 dicembre 1984, per la 7^a categoria,

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

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

2) Per i lavoratori assunti precedentemente al 1^o gennaio 1990 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 9, Disciplina speciale, Parte terza del C.c.n.l. 14 dicembre 1990.

Art. 10. – Indennità maneggio denaro. Cauzione.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 11. – Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore di cui alla presente Parte terza non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore di cui alla presente Parte terza una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

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

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

Art. 12. - *Ferie.*

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

Peraltro – salvo sempre quanto previsto dalla successiva Norma transitoria n. 1 – i lavoratori di cui alla presente Parte terza che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere raggagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La fra-

zione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

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

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

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima – nella ipotesi prevista dall'art. 2 – sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda – nella ipotesi prevista dall'art. 3 – sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

NORME TRANSITORIE.

1) I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, ad un giorno di ferie, fermi restando i citati criteri di computo di cui al terzo comma del presente articolo.

I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a sei giorni di ferie, fermi restando i già citati criteri di computo di cui al terzo comma del presente articolo.

2) Soltanto per i lavoratori di cui al presente articolo che abbiano maturato, nel periodo di vigenza del C.c.n.l. 19 aprile 1973, un'anzianità di servizio oltre i 10 anni od oltre i 18 anni, nel caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni, l'applicazione della normativa di cui al terzo comma del presente articolo avverrà senza perdite rispetto ai criteri di computo e di godimento in atto a livello aziendale.

NOTE A VERBALE.

1) Gli scaglioni di ferie di cui al presente articolo devono essere goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di ferie del primo scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite nel periodo feriale dello scaglione successivo, unitamente alle frazioni dello scaglione medesimo. La stessa procedura sarà seguita per gli eventuali scaglioni successivi.

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

DICHIAARAZIONE COMUNE.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto eventualmente disponibili.

Art. 13. – *Tredicesima mensilità.*

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore di cui alla presente Parte terza, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 14. – *Trattamento di malattia e infortunio.*

In caso di malattia il lavoratore di cui alla presente Parte terza deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore di cui alla presente Parte terza nel rispetto dell'art. 5 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata ed alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore di cui alla presente Parte terza non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comporto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto b):

- intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;
- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore di cui alla presente Parte terza, ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma nono, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4\frac{1}{2} = 13\frac{1}{2}$ di cui mesi $4\frac{1}{2}$ ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento economico di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

A decorrere dal 1º ottobre 1999 il suddetto periodo di comporto prolungato e relativo trattamento economico viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti periodi di conservazione del posto, definiti comporto breve e comporto prolungato, e dei conseguenti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il *day hospital* ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, frutti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente comma il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente Contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 5 luglio 1994.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

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

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

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

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

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

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. 12, Disciplina speciale, Parte terza, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolia agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

A decorrere dal 1º ottobre 1999, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informa-

zioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675 sulla tutela della *privacy*.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

A decorrere dal 1° gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie all'esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza soggetto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali fattispecie il suddetto lavoratore avrà inoltre diritto al trattamento economico previsto ai precedenti commi 10 e 11 non tenendo conto dei periodi di assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale verificatisi precedentemente.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui al comma precedente il lavoratore di cui alla presente Parte terza percepirà il normale trattamento assicurativo.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente al 1° ottobre 1999, fatto salvo quanto previsto al successivo quintultimo comma e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma corre dal 1° gennaio 2000.

La malattia ovvero l'infortunio sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui alla presente Parte terza il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento, ivi comprese l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente Parte terza valgono le norme regolanti la materia.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte terza coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infirmità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima – nell'ipotesi prevista dall'art. 2 – sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda – nell'ipotesi prevista dall'art. 3 – sarà considerata utile nella misura del 100 per cento, agli effetti del presente articolo.

NORMA TRANSITORIA.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1° luglio-31 ottobre 1994.

NOTE A VERBALE.

1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocirculatorie, sarà consi-

derata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di sindacati stipulanti convengono di studiare entro sei mesi dalla stipulazione del presente Contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al consiglio di amministrazione dell'INPS, che definisca una specifica assistenza economico sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

Art. 15. – Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici di cui alla presente Parte terza non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 16. – Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore di cui alla presente Parte terza chiamato alle armi per il servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ai fini della anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente Contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore di cui alla presente Parte terza chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità

competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26 febbraio 1987, n. 49, Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

NOTE A VERBALE.

1) La Federmeccanica e l'Assistal si impegnano affinché le Direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.

2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, della legge 11 agosto 1991, n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 17. – Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreiché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore di cui alla presente Parte terza che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al secondo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 18. – Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore di cui alla presente Parte terza.

Anni di servizio	6 ^a e 7 ^a categoria professionale	5 ^a categoria professionale	2 ^a , 3 ^a e 4 ^a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	1 mese
Oltre 5 e fino a 10 anni.	3 mesi	2 mesi	1 mese e ½
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e ½	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima – nell'ipotesi prevista dall'art. 2 – sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la Disciplina speciale, Parte seconda – nell'ipotesi prevista dall'art. 3 – sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

Art. 19. – Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30

giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r..

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza del C.c.n.l. 16 luglio 1979.

Per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il periodo 1° febbraio 1987-31 dicembre 1989, valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 20, Disciplina speciale, Parte terza, del C.c.n.l. 18 gennaio 1987.

È in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisce in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 20. - *Trasferte.*

Al lavoratore di cui alla presente Parte terza in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera.

Gli importi del suddetto rimborso spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative di cui all'art. 12 della presente Parte terza, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. Per quanto riguarda i trattamenti per malattia ed infortunio, permessi, condizioni di miglior favore, vale quanto previsto ai punti V), VIII), XVI) di cui all'art. 26, Disciplina speciale, Parte prima, fermo restando che gli importi dei rimborsi spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Art. 21. - Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria.

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

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

Categorie	Importi mensili dell'ex indennità di contingenza	
	Euro	Lire
2 ^a	514,03	995.300
3 ^a	516,07	999.245
4 ^a	517,83	1.002.652
5 ^a	521,08	1.008.957
Livello Superiore	523,45	1.013.533
6 ^a	526,99	1.020.386
7 ^a	530,91	1.027.976

La suddetta operazione di conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Il presente testo contrattuale non contiene i seguenti allegati, i quali fanno comunque parte del C.c.n.l. 7 maggio 2003 e sono riscontrabili nell'edizione del C.c.n.l. 5 luglio 1994:

- Allegato n. 4 - Lettera inviata alle parti dal Ministro *pro tempore* del Lavoro e della Previdenza sociale in occasione della stipulazione del C.c.n.l. 8 gennaio 1970;
- Allegato n. 5 - Lettera tra le parti;
- Allegato n. 6;
- Allegato n. 7 - Dichiarazione congiunta in relazione al «Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria metalmeccanica»;
- Allegato n. 9 - Protocollo d'intesa per l'attuazione del settimo comma dell'art. 29, Disciplina generale, Sezione terza;
- Dichiarazione comune - Regolamentazione contrattuale viaggiatori e piazzisti.

DISPOSIZIONE FINALE.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 1

DICHIARAZIONE FRA LE PARTI

Le parti si danno reciprocamente atto che la suddivisione del C.c.n.l. 19 aprile 1973 per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti non modifica oltre i limiti stabiliti dal presente contratto la normativa in atto in materia di lavoro degli operai, delle categorie speciali e degli impiegati.

Pertanto, in relazione alla «classificazione dei lavoratori» di cui all'art. 4 della Disciplina generale, Sezione seconda, ed ai fini della normativa contenuta nelle Parti della «Disciplina speciale» resta confermato che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla Parte operai del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte prima della Disciplina speciale, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla Parte categorie speciali del C.c.n.l. 8 gennaio 1970, sarà applicata la normativa contenuta nella Parte seconda, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla Parte impiegati del C.c.n.l. 8 gennaio 1970 sarà applicata la normativa contenuta nella Parte terza.

Tale riferimento sarà altresì adottato come elemento di identificazione dei lavoratori ai fini fiscali, previdenziali ed assicurativi.

ALLEGATO 2

Addì 31 ottobre 1973, in Roma

Tra la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana; l'Assistal;

e

la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce la Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil;

è stato stipulato il seguente accordo.

Viene disciplinato dalla Parte seconda della Disciplina speciale del C.c.n.l. 19 aprile 1973 il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562 sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla Parte prima della Disciplina speciale del suddetto contratto:

a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del C.c.n.l. 19 aprile 1973;

b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima del C.c.n.l. 19 aprile 1973 con apporto di competenza tecnico-pratica.

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1^a categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lettere *a*) e *b*) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla 1^a categoria:

il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldo, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati alla lavorazione, ecc.;

appartengono alla 2^a categoria:

il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo-fattorino, ecc..

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali ed assicurativi.

Il presente accordo decorre dal 1^o novembre 1973 per le aziende superiori a 200 dipendenti e dal 1^o gennaio 1974 per le aziende fino a 200 dipendenti.

NORME TRANSITORIE.

– La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella Parte seconda – regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale – del C.c.n.l. 8 gennaio 1970.

– I lavoratori che, alla data del 31 ottobre 1973, per le aziende superiori a 200 dipendenti e del 31 dicembre 1973 per le aziende fino a 200 dipendenti, risultino classificati come CS2, in base al C.c.n.l. 8 gennaio 1970 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5^a categoria professionale, di cui al rinnovato C.c.n.l. per le aziende metalmeccaniche private, purché gli stessi provengano dalle categorie operaie 1^a e 1^a superiore del predetto C.c.n.l. 8 gennaio 1970.

ALLEGATO 3

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° luglio e fino al 5 novembre, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 25 euro da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di novembre 2003.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte a partire dal mese di luglio e fino al mese di ottobre, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 5 novembre 2003.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCA-
RIO n. 39264 intestato a FIM-UILM presso Banca di Credito Cooperativo di Roma, Agenzia 9 – Via Adige, 26 – Roma CAB 03200 ABI 08327 CIN Q.

ALLEGATO 4

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, Federmecanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm, concordano quanto segue.

1. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

2. Durata e sostituzione nell'incarico

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. I membri decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3. Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Diritti sindacali

Con riferimento al punto 4, parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.c.n.l. per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti, re-

stano titolari dei diritti previsti dall'art. 4, Disciplina generale Sezione seconda del vigente C.c.n.l., in ordine alle ore di permesso retribuite nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'art. 30, legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Le Organizzazioni sindacali titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui al precedente art. 4 del presente accordo, trasferiscono alle Rappresentanze sindacali unitarie una quota di tali permessi pari al 70%.

Il monte ore complessivo riservato alla Rappresentanza sindacale unitaria è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.

La Rappresentanza sindacale unitaria provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.

Il monte ore riservato alle Organizzazioni sindacali, come regolato al primo comma dell'art. 5 del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la Rappresentanza sindacale unitaria. Le Organizzazioni sindacali provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la Rappresentanza sindacale unitaria per la gestione di tale monte ore.

Per quanto non disciplinato agli artt. 4 e 5 del presente accordo si fa riferimento ai principi di cui al punto 4, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

6. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale e del Comitato dei garanti

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della r.s.a., e ora trasferite ai componenti le Rappresentanze sindacali unitarie in forza dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui al punto 5, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, nelle unità produttive con più di 500 dipendenti, ogni organizzazione sindacale abilitata alla presentazione di liste potrà designare due lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

7. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Nella Rappresentanza sindacale unitaria di ciascuna unità produttiva sarà in ogni caso riservato un seggio agli operai o agli impiegati e quadri quando il numero degli uni o degli altri sia superiore a 15 addetti.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica fino ad un numero non superiore al 50% arrotondato all'unità superiore. I rimanenti seggi rimarranno vuoti fino a decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria.

8. Numero dei candidati

Il numero dei candidati per ciascuna lista di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria.

9. Revoca

La Rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 (punto 6, parte prima); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

10. *Clausola di salvaguardia*

Il presente accordo nell'integrare quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, recepisce a tutti gli effetti la disciplina in esso contenuta.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della Rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata.

11. *Clausola finale*

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno subito dopo l'effettuazione delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende e comunque entro il 30 giugno 1994 per una verifica dei risultati dell'elezioni stesse.

Roma, 2 febbraio 1994

**CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO NELL'INDUSTRIA
METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

Roma, 7 maggio 2003

Premessa.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dell'apprendistato dà concreta attuazione a quanto concordato nella Nota di Intenti di cui al Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 5 luglio 1994, e trova fondamento in quanto definito dall'Accordo sul lavoro del 24 settembre 1996, recepito dalla legge 24 giugno 1997, n. 196 – Norme in materia di promozione dell'occupazione e che il presupposto per l'attuazione di tale disciplina è costituito dalla definizione di un quadro normativo che garantisca il finanziamento degli oneri relativi all'attività di formazione.

Art. 1. – Norme generali.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in due livelli in funzione del loro contenuto professionale:

– il primo livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 3^a categoria, di cui all'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza, del vigente C.c.n.l.;

– il secondo livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 4^a categoria di cui al medesimo articolo.

Al fine dell'assunzione dell'apprendista per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b) del punto IV, lettera B) dell'art. 4 citato.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai sedici anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventiquattro anni ovvero ai ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. I limiti di età sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzioni in serie anche se svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorra un breve periodo di pratica e conoscenze di tipo elementare e comunque non siano ricomprensibili nella declaratoria relativa alla 3^a categoria.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) La presente disciplina dell'apprendistato decorre dal 1º settembre 1997 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data, ferma restando l'immediata operatività della Commissione nazionale e l'immediata attivazione delle Commissioni paritetiche territoriali di cui al seguente art. 5, per lo svolgimento dell'attività propedeutica all'avvio di tale nuova disciplina.

2) Le parti si impegnano a incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione della legge sul riordino della formazione professionale, per armonizzare la disciplina contrattuale con le nuove norme legislative.

Art. 2. – *Durata del tirocinio.*

La durata del tirocinio è fissata in:

- 30 mesi per il primo livello di professionalità;
- 4 anni per il secondo livello di professionalità.

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte a:

- 24 mesi per il primo livello di professionalità;
- 36 mesi per il secondo livello di professionalità.

Art. 3. – Tirocinio presso diverse aziende.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime del periodo di apprendistato, di cui al precedente art. 2, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza naturale di cui all'art. 2, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata e la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato.

Tale documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Art. 4. – Formazione teorico-pratica ed insegnamento pratico.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 160 ore retribuite in ragione di anno destinate alla formazione teorico-pratica e 40 ore retribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica, in conformità ai programmi elaborati secondo quanto previsto all'art. 5, lett. b) e c), presso la sede aziendale, o nella sede prescelta in caso di costituzione di consorzi di imprese, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche ai sensi del successivo art. 5. Nella impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile ed in assenza di strutture idonee a garantire una formazione conforme al presente quadro formativo, la Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 5, elaborerà congiuntamente all'azienda piani alternativi di addestramento. La formazione teo-

rico-pratica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Le ore dedicate all'insegnamento pratico sono svolte in azienda con l'obiettivo di stabilire un collegamento tra la formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento.

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica un rapporto completo, che sarà consegnato anche alle Rappresentanze sindacali unitarie laddove esistenti, riferito agli apprendisti assunti e alla relativa formazione effettuata.

Art. 5. – Organismi paritetici.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 4, punto 4.1, Disciplina generale, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento all'apprendistato:

- elaborare schemi esemplificativi di programmi di formazione da allegare al presente contratto;
- monitorare le esperienze svolte nel territorio sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nel territorio le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove queste non vengano costituite;
- predisporre il modulo di documentazione di cui all'art. 3.

Nei territori nei quali non sia prevista la costituzione delle Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 4, punto 4.2., Disciplina generale, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di apposite Commissioni paritetiche.

Le suddette strutture paritetiche territoriali avranno il compito di:

a) individuare i centri di formazione professionale e le strutture formative anche aziendali presso cui si svolgono i corsi di formazione teorico-pratica, secondo i requisiti indispensabili, indicati nella successiva Dichiarazione a Verbale, riferiti sia alle caratteristiche organizzative che alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi di formazione erogata, ed anche in relazione alle professionalità richieste nel territorio;

b) predisporre, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, moduli formativi standard coerenti con gli schemi esemplificativi elaborati dalla Commissione Nazionale;

c) verificare che i programmi di formazione predisposti dalle aziende per qualifiche professionali per le quali la Commissione non abbia elaborato il modulo formativo, siano coerenti con gli schemi esemplificativi allegati al presente contratto;

d) verificare sulla base della documentazione ricevuta che l'attività formativa si sia svolta secondo i criteri definiti dal precedente articolo 4 e conformemente ai programmi di formazione di cui alle precedenti lett. *b)* e *c)*;

e) trasmettere alla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio;

f) svolgere compiti di certificazione anche in relazione a quanto previsto dalla legge.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Gli organismi paritetici di cui al presente articolo opereranno in sintonia con gli Organismi Bilaterali di cui all'accordo interconfederale del 31 gennaio 1995, utilizzando anche le elaborazioni da essi prodotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

I centri di formazione esterni all'azienda, individuati dalle Commissioni paritetiche territoriali secondo quanto previsto alla lett. *a*), del presente articolo dovranno avere i seguenti requisiti:

– svolgere attività con finalità di formazione professionale da almeno tre anni. Nel caso di strutture di più recente costituzione, saranno opportunamente valutate tutte le precedenti esperienze professionali di dipendenti, collaboratori, purché adeguatamente documentate;

– possedere i requisiti previsti per le strutture formative che possono convenzionarsi con la Regione dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni;

- svolgere un’attività formativa che sia in diretta correlazione con la specificità delle qualificazioni professionali richieste dalle imprese;
- prevedere un’articolazione dell’attività didattica in modo da assicurare lo svolgimento di più corsi nella stessa giornata;
- disporre di personale docente qualificato in relazione alle materie di insegnamento;
- disporre di una idonea e aggiornata attrezzatura tecnico-didattica in relazione alla specificità degli interventi formativi previsti.

Le strutture formative aziendali di cui alla lett. *a*) debbono possedere i requisiti previsti dalla legge 21 dicembre 1978, n. 845 per l’ottenimento delle convenzioni regionali.

Art. 6. – Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all’art. 1, Disciplina generale, Sezione terza, del Contratto collettivo nazionale, saranno preciseate:

- la qualifica professionale oggetto dell’apprendistato e il relativo livello professionale da acquisire;
- il programma di formazione e le relative modalità di attuazione.

Art. 7. – Periodo di prova.

Per l’assunzione in prova dell’apprendista è richiesto l’atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all’acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all’acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l’obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva, e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. – Orario di lavoro.

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 9. – Ferie.

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti di età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte prima e terza.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Art. 10. – Determinazione della retribuzione.

La retribuzione dell'apprendista per il primo livello di professionalità e per i primi 30 mesi del secondo livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, E.D.R. di cui al Protocollo del 31 luglio 1992 del lavoratore inquadrato nella 3^a categoria.

Per i restanti mesi previsti per il secondo livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, E.D.R. del lavoratore inquadrato in 4^a categoria.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Durata	1 ^o sem.	2 ^o sem.	3 ^o sem.	4 ^o sem.	5 ^o sem.	6 ^o sem.	4 ^o anno
1 ^o livello di professionalità (30 mesi) . . .	67%	72%	77%	82%	90%	–	–
2 ^o livello di professionalità (4 anni)	67%	72%	77%	82%	90%	95%	95%

Per gli apprendisti in possesso di diploma qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, l'applicazione delle percentuali previste nella precedente tabella sono anticipate di un semestre.

Art. 11. – Gratifica natalizia.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 12. – Trattamento di malattia ed infortunio.

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 18 e 19 della Disciplina speciale, Parte prima.

Art. 13. – Attribuzione della qualifica professionale.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocino, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocino stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità – che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista – si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Circa i termini e le modalità di certificazione della formazione, anche per quanto riguarda il credito formativo, le parti si incontreranno entro i termini di cui al punto 2 della Dichiarazone a Verbale dell'art. 1, per armonizzare la presente disciplina con quanto stabilito dalla nuova normativa legale.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per l'apprendista in possesso di diploma di scuola media superiore inherente alla professiona-

lità da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. B), punto IV, lett. *b*), Disciplina generale, Sezione terza, il periodo di apprendistato relativo al secondo livello di professionalità sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Art. 14. – *Decorrenza.*

Il presente contratto forma parte integrante del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

STATUTO DI COMETA

FONDO NAZIONALE PENSIONE COMPLEMENTARE
PER I LAVORATORI DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA,
DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI E DEI SETTORI AFFINI

*Approvato dall'Assemblea Straordinaria
Milano, 12 dicembre 2003
(In attesa dell'approvazione della COVIP)*

TITOLO I - COSTITUZIONE E SCOPO

Art. 1. – Costituzione, denominazione, durata e sede.

1. – In attuazione dell'accordo sindacale stipulato in data 10 marzo 1997 tra Federmeccanica, Assistal, Intersind e Fim, Fiom, Uilm, Fismic è costituito il "Fondo Nazionale Pensione Complementare per i lavoratori dell'industria metalmeccanica, della installazione di impianti e dei settori affini, in forma abbreviata COMETA" di seguito denominato "Fondo".

2. – Il Fondo è costituito quale associazione ai sensi dell'art. 12 e seguenti del Codice Civile e del Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, di seguito denominato "Decreto".

3. – Il Fondo ha durata indeterminata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 36.

4. – Il Fondo ha sede in Milano, via Vittor Pisani 31.

Art. 2. – Scopo.

1. – Scopo esclusivo del Fondo è l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico al fine di assicurare ai beneficiari di cui al successivo art. 21 più elevati livelli di copertura previdenziale, ai sensi e per gli effetti del Decreto.

2. – Il Fondo non ha fini di lucro.

Art. 3. – Sistema di gestione e contribuzione.

1. – Il finanziamento del Fondo avviene mediante contribuzione definita, e la gestione finanziaria delle risorse è basata sul meccanismo della capitalizzazione individuale.

TITOLO II - ASSOCIATI

Art. 4. – Associati.

1. – Sono associati al Fondo:

a) i lavoratori dipendenti non in prova, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai Contratti collettivi nazionali di lavoro per l'industria metalmeccanica e per l'installazione di impianti – 5 Luglio 1994 e 9 Luglio 1994, e loro successive modificazioni – nonché i lavoratori dipendenti del settore orafo-argentiero industria in attuazione dell'accordo nazionale 1º febbraio 1999 i quali vi abbiano volontariamente aderito secondo le modalità e con gli effetti di cui al successivo art. 5.

b) le imprese che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo; il rapporto associativo dell'impresa che rimane priva di lavoratori associati resta integro fino alla scadenza del mandato dell'assemblea dei delegati per il triennio in corso, e cessa alla scadenza del triennio, salvo la costituzione di un nuovo rapporto associativo all'atto dell'adesione di nuovi lavoratori dalla stessa dipendenti.

2. – Al Fondo possono essere associati i lavoratori e le rispettive imprese dei settori industriali che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle stesse Organizzazioni sindacali dei lavoratori che stipulano il Ccnl per gli addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti, di seguito denominati affini ed individuati nell'ambito delle seguenti categorie: odontotecnici, orafi e argentieri. L'associazione al Fondo di tali lavoratori ed imprese, ferma restando l'adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente concordata, per ciascun settore, tra le citate Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive Organizzazioni imprenditoriali di settore, che stabiliscono anche i relativi tempi di adesione.

L'associazione al Fondo deve essere deliberata dal Consiglio di amministrazione e portata a conoscenza della Commissione di vigilanza sui Fondi Pensione (di seguito definita Commissione di vigilanza), insieme con l'indicazione del contratto collettivo che ha disposto l'estensione.

3. – Possono restare altresì associati al Fondo, previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda, operato ai

sensi dell'art. 47, legge 29 dicembre 1990, n. 428, ovvero per effetto di mutamento dell'attività aziendale, abbiano perso i requisiti di cui al precedente punto 1), lett. *a*) e sempre che per l'impresa cessionaria o trasformata non operi analogo fondo di previdenza complementare, con l'effetto di conseguimento o conservazione della qualità di associato anche per l'impresa cessionaria o trasformata.

4. – Nei casi indicati ai precedenti commi 2 e 3 l'adesione al Fondo o la permanenza in esso richiedono nell'accordo sindacale la integrale accettazione del presente Statuto ed atti correlati e delle clausole per la previdenza complementare definite dalle fonti istitutive, ivi incluse quelle relative alla contribuzione.

Art. 5. – Adesione e permanenza nel Fondo.

1. – I lavoratori aderiscono al Fondo per libera scelta individuale nel rispetto della normativa vigente e secondo la procedura prevista dalle norme operative interne.

2. – L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore della scheda informativa approvata dalla Commissione di vigilanza, nonché dalla presa visione dello statuto e della fonte istitutiva del Fondo.

3. – Il lavoratore, per il tramite del datore di lavoro, manifesta la propria volontà di adesione al Fondo con atto scritto il quale deve contenere, altresì, l'impegno a contribuire nei termini previsti dalla fonte istitutiva e successive modifiche nonché la delega al datore di lavoro ad operare le trattenute corrispondenti.

4. – Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere al Fondo le adesioni raccolte entro il 15° giorno del mese dal quale decorre la contribuzione, secondo le modalità stabilite dalla fonte istitutiva.

5. – L'adesione al Fondo da parte del datore di lavoro si realizza con l'adempimento dell'obbligo previsto a suo carico dal precedente comma 4.

6. – I diritti associativi sorgono in capo ai lavoratori aderenti al Fondo successivamente al primo versamento dei contributi effettuato, contestualmente alla quota di iscrizione, dal datore di lavoro.

7. – In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo a carico dell'impresa e del lavoratore è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore.

8. – Salvo quanto previsto al successivo art. 25 comma 4, secondo periodo, l'adesione del lavoratore comporta la permanenza minima di almeno cinque anni nel Fondo, sempre che non si determini la perdita dei requisiti di appartenenza al Fondo di cui al precedente art. 4.

9. – I lavoratori associati che percepiscono le prestazioni pensionistiche previste dal presente Statuto mantengono la condizione di associati al Fondo.

TITOLO III - ORGANI SOCIALI

Art. 6. – Organi del Fondo.

1. – Sono organi del Fondo:

- l’Assemblea dei delegati;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente e il Vice presidente;
- il Collegio dei revisori contabili.

Art. 7. – Assemblea dei delegati.

1. – I lavoratori e le aziende aderenti al Fondo sono rappresentati da un numero predefinito di soggetti i quali costituiscono l’Assemblea dei delegati di seguito denominata Assemblea.

2. – L’Assemblea è costituita da 90 associati delegati, 45 eletti dalle imprese e 45 eletti dai lavoratori.

3. – I delegati rimangono in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive.

4. – L’Assemblea è presieduta dal Presidente, in sua assenza dal Vice presidente o, in assenza di entrambi, dal delegato con maggiore età.

5. – Il Presidente nomina un Segretario il quale redige il verbale di riunione.

6. – L’Assemblea si svolge presso la sede del Fondo ovvero in altro luogo indicato nella convocazione.

Art. 8. – Attribuzioni dell’Assemblea.

1. – L’Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. – L’Assemblea in seduta ordinaria:

a) approva il bilancio;

b) elegge i Consiglieri di amministrazione e i componenti il Collegio dei revisori contabili secondo quanto stabilito rispettivamente dai successivi artt. 14 e 20;

c) delibera, su proposta del Consiglio di amministrazione, il compenso dei revisori e quello eventuale degli amministratori;

d) delibera sulla responsabilità degli amministratori e dei revisori contabili e sulla loro eventuale revoca;

e) delibera l'entità della quota associativa di cui al successivo art. 29, su proposta del Consiglio di amministrazione;

f) delibera su proposta del Consiglio di amministrazione in merito alla scelta della società di revisione;

g) delibera su ogni altra questione sottoposta al suo esame dal Consiglio di amministrazione.

3. – L'Assemblea in seduta straordinaria delibera in materia di:

a) modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio di amministrazione;

b) scioglimento e procedure di liquidazione del Fondo, relative modalità e nomina dei liquidatori.

Art. 9. – Convocazione dell'Assemblea.

1. – La convocazione dell'Assemblea, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, è effettuata dal Presidente a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, da inviare ai delegati almeno quindici giorni prima della data della riunione.

2. – In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione per telefax o telegramma contenente in ogni caso l'ordine del giorno da spedire almeno sette giorni prima della riunione.

3. – L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro i termini previsti dalle disposizioni della Commissione di vigilanza in tema di contabilità, per l'approvazione del bilancio.

4. – L'Assemblea deve altresì essere convocata quando lo richiedano, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un decimo dei delegati, ovvero cinque componenti il Consiglio di amministrazione.

Art. 10. – Rappresentanza nell'Assemblea.

1. – Ciascun delegato può farsi rappresentare in Assemblea da un altro delegato.

2. – La rappresentanza deve essere conferita per iscritto e i documenti relativi devono essere conservati dal Consiglio di amministrazione.

3. – La delega di rappresentanza può essere rilasciata anche in calce all'avviso di convocazione.

4. – La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti.

5. – La delega di rappresentanza non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco e non può essere conferita agli amministratori.

6. – Ciascun delegato non può essere portatore di più di 1 delega di rappresentanza.

Art. 11. – Deliberazioni dell’Assemblea.

1. – L’Assemblea in seduta ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno i 7/10 dei delegati e delibera con il voto favorevole dei 6/10 dei delegati.

2. – L’Assemblea in seduta straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno 8/10 dei delegati. Quando sia convocata per decidere modifiche statutarie, essa delibera con il voto favorevole di almeno i 2/3 dei delegati; quando sia convocata per decidere lo scioglimento del Fondo, delibera con il voto favorevole di almeno i 3/4 dei delegati.

Art. 12. – Verbale delle deliberazioni assembleari.

1. – Le deliberazioni dell’Assemblea devono risultare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

2. – Le deliberazioni dell’Assemblea straordinaria sono assunte alla presenza di un notaio che redige il verbale relativo.

Art. 13. – Cessazione e decadenza dei delegati – Loro sostituzione.

1. – Costituisce motivo di decadenza dalla carica di delegato la perdita dei requisiti di eleggibilità indicati dal Regolamento elettorale.

2. – Qualora nel corso del triennio venga a cessare dalla carica uno dei delegati dei lavoratori, sia per decadenza ai sensi del precedente comma sia per morte o impedimento fisico, subentra nella carica il soggetto risultante dalle procedure indicate dal Regolamento elettorale.

3. – Qualora nel corso del triennio venga a cessare uno dei delegati delle imprese il subentrante viene individuato secondo le procedure previste dal Regolamento elettorale.

4. – I subentranti restano in carica fino al completamento del triennio.

Qualora per effetto dei subentri di cui ai precedenti commi 2 e 3 la composizione originaria dell’Assemblea sia modificata per oltre 1/3 dei delegati dei lavoratori e per oltre 1/3 dei delegati delle imprese, si indice

anticipatamente l'elezione per il rinnovo dell'intera Assemblea dei delegati.

Art. 14. – Il Consiglio di amministrazione.

1. – Il Consiglio di amministrazione è costituito da 12 componenti. Almeno 4 dei componenti il consiglio di amministrazione, di cui 2 in rappresentanza dei delegati delle imprese e 2 in rappresentanza dei delegati dei lavoratori, devono possedere i requisiti di professionalità di cui all'art. 4 comma 2, lett. *a) o b)* del D.M. Lavoro 211/97.

2. – In attuazione del principio di pariteticità i delegati dai lavoratori ed i delegati dalle imprese in seno all'Assemblea provvedono disgiuntamente alla elezione dei rispettivi 6 consiglieri, sulla base di liste di candidati – in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalle norme di legge e dai decreti ministeriali e in assenza di cause di ineleggibilità e decadenza indicate dall'art. 2382 c.c. – predisposte da ciascuna parte istitutiva o da delegati dell'Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei delegati rispettivamente dei lavoratori e delle imprese. Nella compilazione delle liste i promotori tengono adeguatamente conto della candidatura di delegati.

3. – Le liste saranno composte da un numero di candidati pari al numero dei consiglieri effettivi eleggibili più quattro supplenti che dovranno essere specificatamente indicati. La lista che otterrà un numero di voti pari o superiore ai 2/3 dei votanti di ciascuna parte otterrà la totalità dei consiglieri. Nel caso in cui nessuna lista ottenga il suddetto *quorum* l'elezione verrà ripetuta. Alle terze votazioni si procederà al ballottaggio tra le 2 liste che avranno riportato il maggior numero di voti.

4. – I Consiglieri di amministrazione durano in carico per un triennio e comunque fino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio e possono essere eletti per non più di tre volte consecutive. I consiglieri che, all'atto della elezione, si trovino in una delle situazioni di incompatibilità previste dal D.M. Tesoro n. 703/96 hanno facoltà di optare fra l'una e l'altra delle posizioni incompatibili, subentrando, nel caso di opzione negativa, il supplente secondo la procedura di cui al successivo art. 18, comma 2. Tale facoltà va esercitata entro quindici giorni dalla elezione e comunque prima dell'insediamento del Consiglio.

5. – Il candidato a consigliere di amministrazione che rivesta già la carica di delegato in assemblea, decade da questa funzione in caso di elezione.

6. – Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso di assenza od impedimento, dal Vice presidente o dal consigliere più anziano in carica.

Art. 15. – Attribuzioni del Consiglio di amministrazione.

1. – Il Consiglio ha il compito di amministrare il Fondo. Esso, pertanto:

a) elegge, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, il Presidente e il Vice presidente tra i componenti il Consiglio, ai sensi del successivo art. 19;

b) provvede alla gestione del Fondo ed alla sua organizzazione funzionale, amministrativa e contabile;

c) predispone e sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio annuale del Fondo;

d) definisce i prospetti della composizione e del valore del patrimonio del Fondo, in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. *g*) del Decreto;

e) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i criteri generali per la ripartizione del rischio in materia di investimenti e partecipazioni nonché le politiche di investimento, in conformità alla normativa vigente ed a quanto stabilito nel successivo art. 30;

f) sceglie, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, i soggetti gestori ed individua la banca depositaria delle risorse del Fondo, in conformità alla normativa vigente ed a quanto stabilito nei successivi artt. 30 e 32 e definisce i contenuti delle convenzioni;

g) decide con la maggioranza dei 2/3 dei componenti, in merito all'organizzazione dell'attività amministrativa e, in materia di rapporti con gli iscritti, in conformità alle disposizioni fornite dalla Commissione di vigilanza ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. *h*) del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni;

h) svolge attività di proposta, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, riguardo alle modifiche dello Statuto. Il Consiglio di amministrazione ha l'obbligo di adeguare la normativa statutaria del Fondo in caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal Decreto e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di sopravvenute istruzioni della Commissione di vigilanza. Anche dette modifiche sono soggette all'approvazione della Commissione di vigilanza e, alla prima riunione utile, sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei delegati.

i) propone all'Assemblea la nomina della società incaricata della revisione del bilancio del Fondo;

l) decide, con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti, in ordine a questioni inerenti l'adesione al Fondo nell'ipotesi di cui al precedente

art. 4, punto 2) e la permanenza nel Fondo nell'ipotesi di cui al punto 3 del medesimo articolo;

m) predispone ed invia alle parti istitutive del Fondo ed al Comitato paritetico, quale previsto dal punto 16 dell'accordo istitutivo del 10 marzo 1997, un resoconto particolareggiato sull'andamento della gestione almeno quindici giorni prima della convocazione dell'Assemblea annuale e in tutti quei casi in cui si verifichino avvenimenti che il Consiglio di amministrazione valuti opportuno segnalare;

n) adotta iniziative per il corretto svolgimento del rapporto con gli associati;

o) attribuisce incarichi a singoli consiglieri o a gruppi di consiglieri per la disamina e l'approfondimento di particolari argomenti o vicende del Fondo;

p) propone all'Assemblea l'entità della quota associativa;

q) riferisce alla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio ai sensi dell'art. 11, comma 4 del Decreto;

r) fornisce istruzioni specifiche al Presidente o ad eventuale altro Consigliere all'uopo delegato per l'esercizio dei diritti di voto connessi ai valori mobiliari di proprietà del Fondo conferiti in gestione, anche mediante delega, secondo le modalità stabilite con delibera assunta con il voto favorevole dei 2/3 dei componenti.

2. *a)* Il Consiglio di Amministrazione nomina il Direttore Generale.

b) Il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Direttore Generale conferendogli i relativi poteri le funzioni di Responsabile della struttura e della gestione operativa del Fondo. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità in capo al Direttore Generale, nonché l'assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità previste dalla normativa vigente e deve controllare lo svolgimento delle funzioni a lui attribuite.

c) In particolare il Consiglio di Amministrazione, mediante apposite delibere, attribuisce al Direttore Generale le seguenti funzioni:

- realizzare l'attuazione delle decisioni dell'Organo di amministrazione, curando:

- l'organizzazione dei processi di lavoro

- la gestione del personale e l'utilizzo efficiente delle risorse umane

- il controllo delle attività affidate dal Consiglio di Amministrazione in outsourcing.

- supportare l'organo di amministrazione nell'assunzione delle loro scelte di politica gestionale, fornendo le analisi in ordine alla coe-

renza e compatibilità con il quadro normativo di riferimento e con le risorse disponibili per il funzionamento del Fondo;

– assicurare con continuità al Consiglio di Amministrazione il supporto necessario all’attività di indirizzo e controllo della gestione patrimoniale ai fini del corretto esercizio delle competenze ad esso proprie;

– fornire all’organo di amministrazione gli elementi ed i criteri di analisi idonei a consentire la valutazione delle aspettative dei soggetti che, a diverso titolo, sono portatori di interessi nei confronti del Fondo;

– assumere il ruolo di titolare del trattamento dei dati personali ai sensi della legge 31 dicembre 1996, n. 675;

– inviare alla Commissione di Vigilanza informandone il Presidente le segnalazioni relative all’operatività del Fondo ed ogni altra comunicazione prevista dalla normativa in vigore.

d) Il Consiglio di Amministrazione attribuisce al Direttore Generale i necessari poteri.

Art. 16. – Convocazione del Consiglio di amministrazione.

1. – Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell’ordine del giorno e della documentazione relativa sono effettuate a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da inviare ai componenti del Consiglio ed ai componenti del collegio dei revisori almeno quindici giorni prima della data della riunione.

2. – In casi di particolare urgenza è ammessa la convocazione a mezzo telefax o telegramma contenente in ogni caso l’ordine del giorno da inviare almeno cinque giorni prima della riunione.

3. – Il Consiglio si riunisce almeno due volte l’anno ed, inoltre, ogni qualvolta il Presidente ritenga necessario convocarlo ovvero lo richiedano almeno tre suoi componenti.

4. – È consentita agli Amministratori ed ai componenti il Collegio dei Revisori contabili, la partecipazione a distanza alle riunioni del Consiglio, mediante sistemi di collegamento in tele-conferenza ed in video-conferenza, purché il Segretario affianchi il Presidente nella sede da questi prescelta, divenendo quest’ultima la sede formale della riunione.

Il Presidente accerta – dandone atto a verbale – l’identità dei Consiglieri e dei Revisori contabili, presenti e collegati in tele o video-conferenza.

Art. 17. – Deliberazioni del Consiglio di amministrazione.

1. – Il Consiglio di amministrazione è validamente costituito con la presenza della metà più uno dei consiglieri e decide a maggioranza semplice, ove lo Statuto non richieda una diversa maggioranza.

2. – Per la validità delle deliberazioni di cui ai successivi artt. 30, 31 e 32 si richiede la presenza di almeno 2 componenti del Consiglio di amministrazione dotati dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lett. *a* o *b*) del D.M. Lavoro n. 211/97, rispettivamente eletti 1 dalle imprese e 1 dai lavoratori.

3. – In caso di parità al Presidente è attribuito un doppio voto. Le deliberazioni del Consiglio devono risultare da apposito verbale.

*Art. 18. – Cessazione e decadenza degli amministratori
Loro sostituzione.*

1. – Costituisce causa di decadenza dalla carica di consigliere di Amministrazione la perdita dei requisiti legali o statutari, e comunque al sopravvenire di una delle situazioni di incompatibilità di cui al D.M. Tesoro n. 703/96.

2. – Qualora durante il mandato uno degli amministratori venga a cessare, per decadenza come al precedente comma ovvero per dimissioni, per morte o impedimento fisico, subentra quello fra i supplenti designato dagli amministratori eletti nella lista alla quale apparteneva il cessato, tenuto conto dei requisiti di cui all'art. 4 del D.M. Lavoro n. 211/97; qualora questi risultino in condizioni di incompatibilità, egli può optare fra l'una e l'altra delle posizioni incompatibili entro quindici giorni dal subentro e comunque prima dell'assunzione delle funzioni. L'Assemblea, in occasione della prima riunione utile, provvederà all'elezione di nuovi supplenti per la sostituzione di eventuali supplenti cessati per il motivo di cui sopra ovvero per qualunque altra causa sopravvenuta. L'elezione avverrà secondo la procedura prevista dal precedente art. 14. Gli amministratori ed i supplenti subentrati ai sensi del presente articolo scadono contestualmente a quelli in carica all'atto della loro nomina.

3. – Se per effetto dei subentri di cui al precedente comma risultì sostituita oltre la metà dei componenti l'originario Consiglio, gli amministratori in carica devono senza indugio convocare l'Assemblea affinché provveda a nuove elezioni.

4. – Qualora vengano a cessare tutti gli amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea dal Collegio dei revisori contabili, il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

5. – Gli amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio sono da considerarsi decaduti dall’incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 2 del presente articolo.

Art. 19. – Presidente e Vice presidente.

1. – Il Presidente ed il Vice presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori.

2. – Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale del Fondo e sta per esso in giudizio.

3. – Il Presidente sovrintende al funzionamento del Fondo; indice le elezioni dei delegati per la composizione dell’assemblea secondo le procedure e le modalità temporali previste nel Regolamento elettorale; convoca e presiede le sedute dell’Assemblea; convoca e presiede le sedute del Consiglio di amministrazione; provvede all’esecuzione delle deliberazioni assunte da tali Organi salvo diverse deleghe del Consiglio di Amministrazione, tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza.

4. – In caso di temporaneo impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice presidente.

5. – Il Presidente e il Vice presidente durano in carica come gli altri componenti il Consiglio e devono essere in possesso dei requisiti di professionalità di cui all’art. 4, comma 2, lett. *a*) o *b*) del D.M. Lavoro n. 211/97.

Art. 20. – Collegio dei revisori contabili.

1. – Il Collegio dei revisori contabili è composto da 4 componenti effettivi e 2 supplenti eletti per metà in rappresentanza delle imprese e per l’altra metà in rappresentanza dei lavoratori associati.

2. – Per l’elezione si procede mediante liste presentate disgiuntamente da ciascuna parte istitutiva o da delegati dell’Assemblea e sottoscritte da almeno un terzo dei delegati rispettivamente dei lavoratori e delle imprese; ciascuna lista contiene i nomi di due revisori effettivi e di un revisore supplente; risultano eletti per ciascuna parte istitutiva i revisori appartenenti alla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti.

I componenti del Collegio devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge e dai decreti ministeriali, in assenza di cause di ineleggibilità e decadenza indicate dall’art. 2399 c.c. nonché in assenza di situazioni di incompatibilità ai sensi dell’art. 8, comma 8 del D.M. Tesoro n. 703/96.

3. – Il candidato a revisore contabile che rivesta già la carica di delegato in Assemblea, decade da questa funzione in caso di elezione.

4. – Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente che, all'atto della nomina, deve risultare appartenente alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Al Collegio spettano i compiti e i doveri previsti dall'articolo 2403 e seguenti del Codice Civile. I componenti del Collegio devono inoltre ottemperare agli obblighi previsti dal Decreto e dalla normativa vigente.

5. – Il Collegio è convocato dal Presidente del Collegio mediante lettera raccomandata a.r. o fax con periodicità almeno trimestrale e delibera a maggioranza con la partecipazione di almeno 3 componenti.

6. – Il Collegio partecipa alle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione.

7. – Spetta in particolare al Collegio: vigilare sulla coerenza e compatibilità dell'attività del Fondo con il suo scopo previdenziale e le relative disposizioni di legge; segnalare alla Commissione di vigilanza eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, ai sensi dell'art. 11, comma 4 del Decreto e comunicare alla stessa Commissione eventuali irregolarità rilevanti, capaci di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo allegando i relativi verbali, ancorché sia stata esclusa la sussistenza di irregolarità ma sussista un dissenso sul punto in seno al Collegio.

8. – I componenti del Collegio dei revisori contabili durano in carica per un triennio e comunque fino all'approvazione del bilancio del terzo esercizio e possono essere riconfermati.

9. – Il revisore che cessi dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente eletto nella rispettiva lista di appartenenza.

10. – La prima Assemblea successiva provvederà alla elezione di altro supplente, in sostituzione del supplente venuto a mancare per il motivo di cui al precedente punto 9 ovvero per qualunque altra causa, secondo le medesime norme prescritte dal presente articolo.

TITOLO IV - PRESTAZIONI, TRASFERIMENTI E RISCATTI

Art. 21. - Beneficiari.

1. – Beneficiari per le prestazioni pensionistiche del Fondo sono i lavoratori associati. In caso di decesso del lavoratore associato prima del pensionamento, la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico del lavoratore associato, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni

scritte del lavoratore associato, in assenza delle quali, la posizione resta acquisita al Fondo.

Art. 22. – Prestazioni.

1. – Al verificarsi delle condizioni appresso indicate il lavoratore associato ha diritto a richiedere al Fondo la prestazione pensionistica per vecchiaia o per anzianità.

2. – Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno 5 anni di iscrizione al Fondo.

3. – Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di iscrizione al Fondo.

4. – La presente norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione viene acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, ovvero da forme pensionistiche individuali computando anche il relativo periodo di iscrizione.

5. – Il lavoratore associato, avente diritto, può chiedere la liquidazione in capitale della prestazione pensionistica nella misura massima prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

6. – Il Fondo provvederà all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita mediante apposite convenzioni con imprese assicurative.

7. – In ogni caso il diritto alle prestazioni indicate nel presente articolo può essere esercitato a condizione che i lavoratori associati abbiano cessato il rapporto di lavoro.

Art. 23. – Deroghe al regime delle prestazioni.

1. – Agli associati che provengano da altri fondi pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di «vecchi iscritti» ex art. 18, comma 7 del Decreto, non si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 22.

Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle ri-chiamate disposizioni statutarie e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

Art. 24. – Anticipazioni.

1. – Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l’acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, nonché per opere di ristrutturazione, nei limiti dell’intero ammontare della sua posizione pensionistica con le modalità stabilite dalle norme operative interne. L’anticipazione può essere richiesta anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione così come previsto al secondo comma dell’art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53, nei limiti e con le modalità stabilite dalle norme operative interne.

Le norme operative interne disciplinano la facoltà dell’associato di reintegrare nella propria posizione l’anticipazione percepita.

2. – Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

3. – Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

Art. 25. – Trasferimenti ad altro fondo.

1. – Qualora il lavoratore associato perda i requisiti per la partecipazione al Fondo, può richiedere il trasferimento della propria posizione individuale ad altro fondo pensione o ad una forma pensionistica individuale attuata mediante contratti di assicurazione sulla vita di cui all’art. 9-ter del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, sulla base delle seguenti condizioni:

a) la richiesta di trasferimento può essere effettuata in concomitanza della perdita dei requisiti;

b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla richiesta, al trasferimento dell’intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne;

c) l’obbligo contributivo sia a carico del lavoratore che dell’impresa cessa al venir meno dei requisiti di partecipazione.

2. – Ancorché in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato può richiedere il trasferimento ad altro fondo, istituito attraverso accordo collettivo dall’impresa in cui presta la propria attività lavorativa, sulla base delle seguenti condizioni:

a) il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi tre anni di permanenza al Fondo;

b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo, al trasferimento dell'intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne.

3. – Ancorché in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato può richiedere il trasferimento ad altro fondo pensione o ad una forma pensionistica individuale attuata mediante contratti di assicurazione sulla vita di cui all'art. 9-ter del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 sulla base delle seguenti condizioni:

a) il trasferimento della posizione non potrà aver luogo durante i primi cinque anni di vita del Fondo e, successivamente a tale limite, non prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza al Fondo;

b) il Fondo provvede entro 6 mesi dalla cessazione dell'obbligo contributivo, al trasferimento dell'intera posizione individuale con le modalità definite nelle norme operative interne.

4. – Nei casi previsti ai commi 2 e 3, le richieste di trasferimento potranno effettuarsi entro il mese di maggio ovvero entro il mese di novembre di ciascun anno e la relativa contribuzione cesserà a decorrere, rispettivamente, dal 1º luglio del medesimo anno e dal 1º gennaio dell'anno successivo.

Art. 26. – *Riscatto.*

1. – Il lavoratore associato che al momento della perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche di cui al precedente art. 22, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

2. – In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dai beneficiari di cui al precedente art. 21; in mancanza di tali soggetti la posizione resta acquisita al Fondo.

3. – Il riscatto comporterà la riscossione dell'intera posizione individuale; la liquidazione dell'importo così definito avviene entro sei mesi dalla richiesta di riscatto.

TITOLO V - CONTRIBUZIONI E SPESE

Art. 27. – *Contribuzione.*

1. – Tenuti alla contribuzione al Fondo sono gli associati di cui all'art. 4 del presente Statuto, ciascuno secondo la misura, le modalità ed i

termini stabiliti dall'accordo istitutivo del 10 marzo 1997, dagli accordi ivi richiamati, nonché dalle successive modifiche.

2. – In aggiunta alla contribuzione prevista dal precedente comma gli associati possono contribuire volontariamente secondo le modalità operative interne.

3. – Almeno una volta all'anno il Fondo, insieme con il prospetto della posizione individuale, fornisce comunicazione ad ogni lavoratore associato dei versamenti effettuati dall'impresa, in conformità alle istruzioni emanate dalla Commissione di vigilanza.

4. – Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, l'impresa è tenuta a versare al Fondo, con le modalità definite dalle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, nonché un ulteriore importo pari agli interessi di mora nella misura del tasso legale di interesse; detto ultimo importo viene direttamente destinato alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

Art. 28. – Vicende della contribuzione e diritti associativi.

1. – La contribuzione al Fondo, a carico sia del lavoratore che dell'azienda, cessa al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, con o senza riscatto della posizione individuale.

2. – Nel caso in cui il lavoratore faccia richiesta di trasferimento della posizione individuale presso altro fondo, secondo quanto previsto in tema di mobilità del lavoratore associato, l'obbligo contributivo cessa secondo le previsioni di cui al precedente articolo 25.

3. – In costanza del rapporto di lavoro, il lavoratore associato, mediante comunicazione scritta all'impresa che la trasmetterà al Fondo, può sospendere l'obbligazione contributiva entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1º gennaio successivo. Tale facoltà non può essere esercitata prima che siano trascorsi cinque anni di permanenza presso il Fondo, fermo restando che la liquidazione della posizione individuale, comprensiva del capitale maturato e dei relativi rendimenti avrà luogo solo al raggiungimento dei requisiti temporali e delle condizioni previste dallo Statuto, in conformità a quanto disposto dalla legge. Il ripristino dell'obbligazione contributiva è consentito, in qualsiasi momento, per una sola volta.

Durante il periodo di sospensione dell'obbligazione contributiva il lavoratore resta associato a tutti gli effetti.

4. – Il lavoratore associato in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo può mantenere la posizione individuale accumulata presso il Fondo rimanendovi associato.

Art. 29. – Quota di iscrizione e quota associativa.

1. – Per il suo funzionamento il Fondo sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all’investimento delle risorse finanziarie.

Le principali voci di spesa inerenti la gestione amministrativa del Fondo sono a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative a: sede, struttura organizzativa e beni strumentali; attività degli organi statutari; gestione amministrativa e tenuta delle posizioni individuali; attività promozionale; spese legali.

2. – Le spese relative alla gestione amministrativa sono ripartite tra gli iscritti al Fondo in misura uguale e attribuite a ciascun comparto in relazione al numero degli appartenenti al comparto medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione può individuare, fornendo comunicazione preventiva, eventuali spese addebitabili alla singola posizione in quanto connesse all’esercizio di facoltà individuali.

Alla copertura delle spese della gestione amministrativa il Fondo provvede, in via prioritaria, mediante l’utilizzo:

a) della quota di iscrizione una tantum fissata dalle parti istitutive;

b) di una parte dei contributi, denominata – quota associativa – il cui ammontare è stabilito annualmente dall’Assemblea dei delegati su proposta del Consiglio di amministrazione;

c) degli interessi di mora versati dalle imprese associate in caso di ritardato od omesso versamento dei contributi;

d) delle somme derivanti dall’acquisizione al Fondo delle posizioni individuali dei lavoratori associati in assenza di eredi;

e) di ogni altra entrata diversa dalla contribuzione di cui all’art. 27, non accreditata direttamente sulle posizioni individuali.

3. – Le spese relative all’investimento delle risorse finanziarie – commissioni da corrispondere ai gestori, oneri relativi alla banca depositaria, nonché l’imposta sostitutiva di cui all’art. 14 del Decreto e successive modificazioni – verranno addebitate a ciascun comparto di specifica pertinenza per l’intero importo.

Eventuali spese comuni a più comparti ovvero quelle per le quali risultati di difficile attribuzione la specifica pertinenza verranno addebitate ai singoli comparti in proporzione al valore di questi ultimi.

TITOLO VI - GESTIONE DEL PATRIMONIO

Art. 30. – *Impiego delle risorse.*

1. – Le risorse finanziarie del Fondo sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati a svolgere l’attività così come disciplinata dall’art. 6, del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni.

2. – Nella scelta del gestore il Consiglio di amministrazione segue la procedura di cui all’art. 6, comma 4-bis del Decreto, come modificato dall’art. 71, comma 3 della legge 17 maggio 1999, n. 144. A tal fine il Consiglio di amministrazione si adegua alle istruzioni della Commissione di vigilanza.

3. – Il Consiglio di amministrazione definisce altresì i contenuti della convenzione di gestione nel rispetto delle disposizioni di cui alle lettere *a), b) e c)* del medesimo comma 4 bis dell’art. 6 del Decreto e successive modifiche, ed in particolare:

a) predisponde, anche in vista delle scelte di cui al penultimo ed ultimo comma del presente articolo, le linee di indirizzo degli investimenti per orientare l’attività del gestore e predetermina i criteri di individuazione e ripartizione del rischio;

b) definisce il programma di durata delle convenzioni tra un minimo di due ed un massimo di cinque anni, e prevede termini e modalità di esercizio della facoltà di recesso anticipato sia per il caso di inadempimento sia per il caso di inadeguatezza dei risultati finanziari conseguiti, con le conseguenze in termini di restituzione delle attività finanziarie di cui all’investimento;

c) indica parametri di mercato, oggettivi e confrontabili, rispetto ai quali valuta la qualità dei risultati ottenuti dal gestore, adottando un periodo di misurazione coerente con la ripartizione del patrimonio, nei vari titoli e valori;

d) dispone per la conservazione della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari posseduti e definisce le linee guida per l’esercizio dei poteri di cui all’art. 15, lettera *r*), del presente Statuto.

4. – Nella stipulazione e nell’esercizio della convenzione, il Consiglio di amministrazione persegue l’obiettivo della diversificazione degli investimenti, della efficiente gestione del portafoglio e della diversificazione del rischio, contenendo i costi di transazione, gestione e funzionamento del Fondo e massimizzando i rendimenti netti. In particolare, il Consiglio di amministrazione cura specificamente l’utilizzazione bilan-

ciata di investimenti idonei a soddisfare le esigenze derivanti dall'utilizzo del TFR e delle relative anticipazioni ai sensi del precedente art. 24.

5. – Nella identificazione degli investimenti il Fondo, avvalendosi del gestore ed in collaborazione con la Banca depositaria, rispetta i limiti agli investimenti indicati dall'art. 4 del D.M. Tesoro n. 703/96.

6. – Il Fondo è strutturato secondo una gestione multicomparto con profili di rischio e di rendimento differenziati in funzione delle diverse esigenze degli iscritti.

A tale scopo vengono individuati 4 comparti il cui avvio, le tipologie, i modelli gestionali di cui all'articolo 6 del Decreto ed i profili di rischio e di rendimento saranno individuati nella scheda informativa e nel regolamento operativo del multicomparto.

La scheda informativa ed il regolamento operativo del multicomparto riportano altresì le regole e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione affinché gli associati possano essere adeguatamente informati ed esercitare le loro scelte.

7. – Il Fondo è articolato nei seguenti comparti di investimento:

primo comparto:

Il patrimonio del comparto viene totalmente investito in strumenti finanziari di natura obbligazionaria.

Tali strumenti possono essere anche «derivati».

secondo comparto:

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari di natura azionaria con un limite massimo del 10% ed in strumenti finanziari di natura obbligazionaria per la restante parte.

Tali strumenti possono essere anche «derivati».

terzo comparto:

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari di natura azionaria con un limite massimo del 30% ed in strumenti finanziari di natura obbligazionaria per la restante parte.

Tali strumenti possono essere anche «derivati».

quarto comparto:

Il patrimonio del comparto viene investito in strumenti finanziari di natura azionaria con un limite massimo del 60% ed in strumenti finanziari di natura obbligazionaria per la restante parte.

Tali strumenti possono essere anche «derivati».

8. – All'atto dell'adesione al Fondo l'associato sceglie il comparto in cui far confluire la propria posizione individuale secondo le modalità

previste dalla scheda informativa e dal regolamento operativo multicomparto.

Il lavoratore associato può successivamente variare il comparto di investimento scelto secondo le modalità previste nella scheda informativa e nel regolamento operativo del multicomparto.

9. – Norma transitoria. – I lavoratori che risulteranno già iscritti al Fondo alla data di attuazione dei comparti, potranno effettuare le operazioni di scelta del comparto secondo le modalità ed i tempi definiti dal Consiglio di amministrazione.

In caso di mancata scelta entro la data stabilita, per detti lavoratori l'intera posizione ed i contributi futuri verranno investiti nel terzo comparto.

Art. 31. – Gestione amministrativa.

1. – Al Fondo spetta curare ogni attività inherente la sua gestione amministrativa e, in particolare:

- tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la Banca depositaria;
- tenuta della contabilità;
- raccolta e gestione delle adesioni;
- verifica delle posizioni contributive individuali dei lavoratori associati;
- gestione delle prestazioni;
- predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- predisposizione della modulistica, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche ai lavoratori associati;
- adempimenti fiscali e civilistici.

2. – Le scritture contabili e il prospetto della composizione e del valore del patrimonio del Fondo sono redatti secondo i criteri indicati dalla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione.

3. – Le attività inherenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di amministrazione in base a criteri di affidabilità, esperienza e professionalità. Nel rispetto della procedura prevista dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto come modificato dall'art. 71, comma 3 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

4. – Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

Art. 32. – Banca depositaria.

1. – Le risorse finanziarie del Fondo sono affidate ad un'unica Banca depositaria, sottoscrivendo apposita convenzione di custodia, presso la quale può accendersi convenzione per la gestione della tesoreria per la raccolta dei contributi e per la erogazione delle prestazioni, nel rispetto del criterio di separatezza verso il soggetto gestore.

2. – La Banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo e degli associati per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi di cui alla convenzione predetta.

3. – Nella scelta della Banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 4-bis del Decreto come modificato dall'art. 71, comma 3 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

4. – La convenzione con la Banca depositaria deve prevedere un termine di durata e deve comunque disciplinare il recesso straordinario del Fondo per serie ragioni oggettive e soggettive.

Art. 33. – Patrimonio del Fondo.

1. – Il patrimonio del Fondo è alimentato dalle seguenti entrate:

a) dai contributi determinati dai contratti collettivi, ivi compresa la quota associativa, destinati a realizzare la finalità di previdenza pensionistica complementare;

b) dalla quota di iscrizione;

c) da eventuali contributi relativi a posizioni pensionistiche trasferite da altri fondi pensione;

d) da interessi, frutti, dividendi e qualsiasi altro provento derivante dalle disponibilità patrimoniali;

e) da eventuali donazioni, eredità e legati;

f) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale.

2. – Sul patrimonio del Fondo gravano le uscite destinate all'erogazione delle prestazioni, ai trasferimenti di posizione, ai riscatti, alle anticipazioni e a tutte le spese sostenute.

TITOLO VII - SISTEMA DI CONTABILITÀ E TRASPARENZA

Art. 34. – Conflitto di interessi.

1. – Il Presidente, con la collaborazione del Consiglio di amministrazione e del Collegio dei revisori del Fondo vigila sull'insorgenza di

situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente.

2. – Il Presidente del Fondo è tenuto a comunicare alla Commissione di vigilanza sui Fondi pensione le fattispecie di conflitto di interessi derivanti da operazioni effettuate dal gestore e rilevanti ai sensi della normativa vigente quando ne sia stato informato ad opera del gestore medesimo o quando, comunque, ne sia venuto a conoscenza.

3. – Si considerano rilevanti, ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, le fattispecie disciplinate dal D.M. Tesoro n. 703/96 emanato ai sensi dell'art. 6, comma 4-*quinquies*, del Decreto nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti disposizioni di legge o di decreti ministeriali di volta in volta competenti.

4. – Il Presidente del Fondo informa la Commissione di vigilanza sui Fondi pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al comma precedente comunicando la insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse del Fondo ovvero una gestione delle risorse del Fondo non conforme all'esclusivo interesse degli iscritti.

Art. 35. – Esercizio sociale.

1. – L'esercizio sociale si chiude il 31 dicembre di ogni anno e sotto questa data vengono chiusi i conti per la redazione del bilancio del Fondo.

2. – Entro i termini previsti dalle disposizioni emanate dalla Commissione di vigilanza in tema di contabilità, il Consiglio di amministrazione predispone il progetto di bilancio da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

TITOLO VIII - NORME FINALI

Art. 36. – Scioglimento del Fondo.

1. – Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibili gli scopi ovvero il funzionamento del Fondo.

2. – L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. – Il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori contabili hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente all'Assemblea, al Comitato paritetico nonché alla Commissione di vigilanza tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

4. – L'Assemblea chiamata a decidere lo scioglimento del Fondo è validamente costituita con la presenza di almeno 8/10 dei delegati.

5. – La delibera relativa è valida se adottata con il voto favorevole di almeno 3/4 dei delegati.

In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procederà alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle iniziative ed intese che al riguardo siano assunte dalle parti indicate nel precedente art. 1 e comunque in adempimento delle disposizioni di legge in materia ed in particolare dell'art. 11 del Decreto.

Art. 37. – Clausola di rinvio.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto, si fa rinvio alla normativa vigente in materia di fondi pensione.

ACCORDO TRA LE PARTI

In data 8 maggio 1998 Federmecanica, Assistal, Intersind e Fim, Fiom, Uilm, Fismic, quali parti istitutive del Fondo Pensione COMETA, si sono incontrate per valutare l'andamento della fase di avvio del Fondo e per una necessaria ridefinizione delle prossime scadenze.

1) Le parti, nell'esprimere una valutazione positiva circa l'andamento delle adesioni a COMETA che alla data del 7 maggio contano oltre 70.000 lavoratori e circa 2.000 imprese, hanno preso atto del protrarsi dei tempi tecnici per l'ottenimento della necessaria autorizzazione all'esercizio da parte del Ministero del lavoro che dovrà essere richiesta dal Consiglio di Amministrazione eletto e che, a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, sarà concessa sentita la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

In conseguenza di ciò, in deroga a quanto precedentemente previsto e relativamente al solo 1998, hanno convenuto quanto segue:

a) il primo contributo mensile a carico del lavoratore associato a COMETA decorrerà dal mese successivo alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio;

b) il primo contributo mensile a carico azienda e la prima quota di trattamento di fine rapporto destinata al Fondo pensioni decorreranno dal 1° luglio 1998 per tutti i lavoratori che avranno aderito a COMETA entro il 30 giugno e dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione per tutti i lavoratori che avranno aderito dopo il 30 giugno e fino alla data di ottenimento della autorizzazione. Per i lavoratori che aderiranno successivamente valgono le norme dello Statuto. La data di adesione del lavoratore è quella di ricevimento della domanda da parte dell'impresa che, pertanto, sarà tenuta ad apporre data e timbro, negli appositi spazi previsti nel modulo, al momento della consegna della domanda da parte del lavoratore.

c) il versamento dei contributi così come definiti ai precedenti punti a) e b) avverrà entro il 20 gennaio 1999.

Quanto previsto al presente punto 1) si applica, fatte salve eventuali osservazioni da parte della competente Commissione di vigilanza, qualora l'autorizzazione all'esercizio venga concessa entro il 20 novembre 1998; nel caso in cui tale termine non dovesse essere rispettato quanto previsto al presente punto 1) si intende privo di efficacia e le parti si reincontreranno per le decisioni necessarie.

2) Ferme restando le misure della contribuzione previste nell'accordo 4 febbraio 1997 e nei successivi accordi 10 marzo 1997 e 20 ottobre 1997, allo scopo di disciplinare più puntualmente ed organicamente tale materia, le parti convengono quanto segue.

Il contributo dell'1% a carico dell'azienda e del lavoratore è calcolato su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la retribuzione convenzionale prevista dall'Accordo 4 febbraio 1997 costituita dal minimo tabellare di categoria, indennità di contingenza, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7^a categoria.

Sono considerate utili le ore ordinarie di effettiva prestazione – ovvero 173 ore al netto di eventuali ore non lavorate e non retribuite per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, Parte terza, del C.c.n.l. (parte speciale A per il contratto Intersind) – nonché quelle non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto tale trattamento ad esclusione di: festività retribuite cadenti in giornate non lavorative; ex festività del 2 giugno e 4 novembre; indennità sostitutiva di ferie, permessi per riduzione di orario ed ex festività non goduti; indennità di mancato preavviso.

Sono altresì considerate utili le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti dagli enti ordinariamente preposti, con l'eccezione dei periodi di: cassa integrazione guadagni; maternità facoltativa; malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non ricompresi nelle fasce di trattamento economico secondo quanto disposto dal C.c.n.l..

Fermo restando il contributo a carico dell'impresa calcolato con le modalità di cui ai commi precedenti, il contributo a carico dei lavoratori che abbiano optato per la maggior contribuzione prevista dall'Accordo 10 marzo 1997 (1,24% oppure 2%) sarà determinato prendendo a riferimento la retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tale contributo non subirà riduzioni in caso di mancata prestazione fino a capienza degli importi percepiti nel mese dal lavoratore a titolo di retribuzione.

Ferma restando l'integrale destinazione per i lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, per gli altri lavoratori la quota prelevata dal trattamento di fine rapporto maturando e destinata al Fondo sarà pari all'1,24% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

3) Fermo restando che durante tutta la fase di avvio, e comunque fino alla data di ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio, le aziende dovranno inviare a COMETA ogni 15 giorni le domande di adesione in

loro possesso, al fine di consentire la più ampia partecipazione al voto degli associati, le parti sottolineano la necessità che tutte le domande di adesione giacenti presso le imprese siano inviate al Fondo in tempo utile per essere ricevute dallo stesso entro il 27 maggio c.a..

Le parti altresì – nel prendere atto e condividere le modifiche apportate dal C.d.A. di COMETA al Regolamento elettorale – al fine di rendere possibile la verifica delle iscrizioni nelle liste elettorali da parte dei singoli associati, convengono che entro il 27 giugno p.v. venga inviato ad ogni azienda associata l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto, tale elenco sarà consultabile dalla Rappresentanza sindacale unitaria, qualora presente, e verificabile dal singolo lavoratore relativamente alla propria posizione individuale.

ACCORDO TRA LE PARTI ISTITUTIVE DI COMETA

A decorrere dal 1º gennaio 2000 la contribuzione a Cometa sarà adeguata secondo le percentuali stabilite dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo di categoria dell'8 giugno 1999.

La contribuzione a carico dell'azienda sarà innalzata all'1,2% della retribuzione convenzionale.

Per le modalità di calcolo del contributo rimangono in vigore le disposizioni contenute nell'accordo 8 maggio 1998.

Il trattamento di fine rapporto da versare a Cometa, per i lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1993, varierà dal 18% al 40% (in percentuale sulla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto si passerà dall'1,24% al 2,76%); per i lavoratori neo-occupati alla data del 28 aprile 1993 che aderiscono a Cometa rimane confermata l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando.

Dal 1º gennaio 2000 la contribuzione a carico del lavoratore sarà innalzata secondo le seguenti modalità:

- lavoratore che ha scelto il contributo minimo: dall'1% all'1,2% della retribuzione convenzionale;
- lavoratore che ha scelto il contributo massimo: dall'1,24% al 2%, della retribuzione utile al trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore che intende mantenere il proprio contributo nella misura dell'1,24% dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il 30 novembre 1999 con effetto dal 1º gennaio 2000 ovvero entro il 28 febbraio 2000 con effetto dal 1º aprile 2000. A cura dell'azienda dovrà essere data comunicazione a Cometa con le modalità che il Fondo indicherà in apposita circolare.

Il lavoratore che aveva, in precedenza, scelto a suo carico la contribuzione minima potrà chiedere di variare la stessa portandola alternativa-

mente all'1,24% o al 2%; tale variazione di contribuzione a carico del lavoratore sarà consentita annualmente e si effettuerà con la manifestazione della propria volontà all'azienda da effettuarsi entro il 30 di novembre con decorrenza dal 1° gennaio successivo. Allo scopo di introdurre ulteriori elementi di flessibilità nel rapporto tra iscritti e Fondo, le parti istitutive, in occasione della prossima emanazione del nuovo regime fiscale relativo alla previdenza complementare valuteranno la possibilità di variare, anche in diminuzione, l'aliquota contributiva su scelta volontaria del lavoratore.

A partire dal gennaio 2000 le aziende esporranno in luogo accessibile ai lavoratori, fotocopia del bonifico trimestrale effettuato a Cometa entro i 15 giorni successivi all'avvenuto versamento.

Roma, 4 ottobre 1999

ACCORDO TRA LE PARTI

In data 20 Giugno 2003 Federmeccanica, Assistal e Fim, Fiom, Uilm, Fismic, quali parti istitutive del Fondo Pensione COMETA si sono incontrate per sottoscrivere il presente accordo:

1) A decorrere dal 1° gennaio 2004 i lavoratori già in forza potranno associarsi al Fondo COMETA quattro volte all'anno nel rispetto delle modalità temporali seguenti:

- entro il mese di febbraio con effetto dal 1° aprile;
- entro il mese di maggio con effetto dal 1° luglio;
- entro il mese di agosto con effetto dal 1° ottobre;
- entro il mese di novembre con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

2) Al fine di facilitare il processo di comunicazione tra il Fondo ed i lavoratori associati, le imprese, a decorrere dal 1° gennaio 2004, collaboreranno con COMETA, secondo le modalità che verranno concordate con il Fondo medesimo, alla distribuzione delle comunicazioni dirette agli associati.

3) A partire dal 1° gennaio 2005 nelle unità produttive con oltre 350 addetti, le imprese provvederanno ad installare una postazione telematica dedicata all'accesso dei lavoratori al sito di COMETA per facilitare la consultazione delle posizioni pensionistiche individuali e la richiesta di informazioni relative al funzionamento del Fondo anche da parte di lavoratori ad esso non iscritti con modalità che saranno aziendalmente definite.

4) A decorrere dal 1° gennaio 2004 le aziende interessate concederanno ai lavoratori eletti in qualità di delegati all'assemblea del Fondo

COMETA permessi retribuiti per la partecipazione all'assemblea e ad altre iniziative promosse dal Fondo fino ad un massimo di 16 ore annue.

5) Le parti segnalano al Fondo COMETA l'opportunità di apportare modifiche all'art. 24 dello Statuto tali da consentire ai lavoratori la richiesta di anticipazione sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione così come previsto al secondo comma dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Al fine della concreta attuazione dei contenuti dei punti sopra indicati le parti concorderanno con COMETA, entro il 31 Ottobre 2003, le modalità tecniche ed organizzative.

Roma, 20 giugno 2003

UNA TANTUM E TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Ai lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2003, è corrisposto un importo forfettario lordo di 220,00 euro suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio-30 giugno 2003. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'*'una tantum'*, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, l'*'una tantum'* è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115,00 lordi nel corso del mese di giugno 2003;
- euro 105,00 lordi nel corso del mese di gennaio 2004.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio-30 giugno 2003, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio-30 giugno 2003 fruiscono di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali l'importo dell'*'una tantum'* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

TABELLA A

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° luglio 2003 al 31 gennaio 2004
1 ^a	967,45
2 ^a	1.047,81
3 ^a	1.136,65
4 ^a	1.179,70
5 ^a	1.252,52
Livello Superiore	1.325,64
6 ^a	1.422,59
7 ^a	1.536,77

TABELLA B

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° febbraio 2004 al 30 novembre 2004
1 ^a	982,46
2 ^a	1.065,38
3 ^a	1.157,37
4 ^a	1.201,62
5 ^a	1.276,54
Livello Superiore	1.352,22
6 ^a	1.451,12
7 ^a	1.568,30

TABELLA C

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° dicembre 2004
1 ^a	995,60
2 ^a	1.080,75
3 ^a	1.175,50
4 ^a	1.220,80
5 ^a	1.297,56
Livello Superiore	1.375,47
6 ^a	1.476,08
7 ^a	1.595,89

Ai lavoratori inquadrati nella 7^a categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a 59,39 euro mensili lordi (pari a 115.000 lire) già riconosciuto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 14 dicembre 1990.

APPENDICE

Legge 20 maggio 1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento**TITOLO I – DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE****Art. 1. – *Libertà di opinione***

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. – *Guardie giurate*

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. – *Personale di vigilanza*

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. – *Impianti audiovisivi*

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondono alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con

le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. – Accertamenti sanitari

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. – Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettore del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. – Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato⁽¹⁾.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivolto dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8. – Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, al fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro.

(¹) La Corte costituzionale, con *sentenza 30 novembre 1982, n. 204*, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi primo, secondo e terzo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

La stessa Corte, con *sentenza 25 luglio 1989, n. 427*, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi secondo e terzo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

Art. 9. – Tutela della salute e dell'integrità fisica

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. – Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. – Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa⁽²⁾

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva⁽³⁾.

Art. 12. – Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. – Mansioni del lavoratore

L'art. 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni

⁽²⁾ Rubrica così modificata dall'art. 6, *D.L. 11 luglio 1992, n. 333*, convertito con legge 8 agosto 1992, n. 359.

⁽³⁾ Comma aggiunto dall'art. 6, *D.L. 11 luglio 1992, n. 333*, convertito con legge 8 agosto 1992, n. 359.

superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo.»

TITOLO II – DELLA LIBERTÀ SINDACALE

Art. 14. – *Diritto di associazione e di attività sindacale*

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. – *Atti discriminatori*

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso⁽⁴⁾.

Art. 16. – *Trattamenti economici collettivi discriminatori*

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. – *Sindacati di comodo*

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

(4) Comma così sostituito dall'art. 13, *L. 9 dicembre 1977, n. 903*.

Art. 18. – Reintegrazione nel posto di lavoro

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'art. 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti⁽⁵⁾.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

⁽⁵⁾ I primi cinque commi hanno così sostituito i commi primo e secondo per effetto dell'art. 1, *L. 11 maggio 1990, n. 108.*

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III – DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19. – *Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali*

Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito:

[a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;] ⁽⁶⁾;

b) delle associazioni sindacali, [non affiliate alle predette confederazioni,] ⁽⁷⁾ che siano firmatarie di contratti collettivi [nazionali o provinciali] ⁽⁷⁾ di lavoro applicati nella unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. – *Assemblea*

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

(6) Parti abrogate con *D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312*, in esito al referendum indetto con *D.P.R. 5 aprile 1995* effettuato l'11 giugno 1995.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. – *Referendum*

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriore modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. – *Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali*

Il trasferimento dell'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18⁽⁷⁾ si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. – *Permessi retribuiti*

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. *b*).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lett. *b*) e *c*) del comma precedente;

⁽⁷⁾ Ora settimo, ottavo, nono e decimo.

nelle aziende di cui alla lett. *a*) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

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

Art. 24. – Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. – Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno 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'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26. – Contributi sindacali

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.]

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata] ⁽⁸⁾.

Art. 27. – Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

⁽⁸⁾ Commi abrogati con *D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313*, in esito al referendum indetto con *D.P.R. 5 aprile 1995* effettuato l'11 giugno 1995.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28. – *Repressione della condotta antisindacale*

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli artt. 413 e seguenti del codice di procedura civile⁽⁹⁾.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio⁽¹⁰⁾.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva⁽¹¹⁾.

Art. 29. – *Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali*

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lett. a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si inten-

⁽⁹⁾ Commi così sostituiti dagli artt. 2 e 3, L. 8 novembre 1977, n. 847.

⁽¹⁰⁾ Commi aggiunti dall'art. 6, L. 12 giugno 1990, n. 146.

dono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentante nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie conseguia alla fusione delle associazioni di cui alle lett. *a) e b)* del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo, restano immutati.

Art. 30. – Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. – Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato⁽¹¹⁾.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32. – Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

⁽¹¹⁾ Comma così sostituito dall'art. 2, *L. 13 agosto 1979, n. 384*.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili (12).

TITOLO V – NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33. – *Collocamento*

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

(12) Vedi L. 27 dicembre 1985, n. 816 e L. 3 agosto 1999, n. 265.

I turni di lavoro di cui all'art. 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34. – Richieste nominative di manodopera

A decorrere dal novantesimo giorno all'entrata in vigore della presente legge, le richieste, nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35. – Campo di applicazione

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti⁽¹³⁾.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

⁽¹³⁾ Comma così modificato dall'art. 6, L. 11 maggio 1990, n. 108.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante⁽¹⁴⁾.

Art. 36. – Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni⁽¹⁵⁾.

Art. 37. – Applicazione ai dipendenti da enti pubblici

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

⁽¹⁴⁾ La Corte costituzionale, con *sentenza 23 luglio 1991, n. 364*, ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte in cui prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle Imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della presente legge.

⁽¹⁵⁾ La Corte costituzionale, con *sentenza 19 giugno 1998, n. 226*, ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo, nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Art. 38. – Disposizioni penali

Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15 primo comma, lett. *a*), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno⁽¹⁶⁾.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

Art. 39. – Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. – Abrogazione delle disposizioni contrastanti

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. – Esenzioni fiscali

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

⁽¹⁶⁾ La misura dell'ammenda è stata così elevata dall'art. 113, terzo comma, *L. 24 novembre 1981, n. 689*.

Legge 29 maggio 1982, n. 297 – Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica

Art. 1. – *Modifiche di disposizioni del codice civile*

L'art. 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2120. - (*Disciplina del trattamento di fine rapporto*). – In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 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.

Salvo diversa revisione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme; compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'art. 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2121. - (*Computo dell'indennità di mancato preavviso*). – L'indennità di cui all'art. 18 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro».

L'art. 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

«Art. 2776. - (*Collocazione sussidiaria sugli immobili*). – I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'art. 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.

I crediti indicati dagli artt. 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'art. 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'art. 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente».

– Omissis –

Legge 11 maggio 1990, n. 108 – Disciplina dei licenziamenti individuali**Art. 1. – Reintegrazione**

1. I primi due commi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti dai seguenti: omissis. (N.d.r., vedi art. 18, L. 20 maggio 1970, n. 300).

Art. 2. – Riassunzione o risarcimento del danno

1. I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'art. 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge.

2. L'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 2. – 1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al presentare di lavoro.

2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti».

3. L'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente:

«Art. 8. – 1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro».

Art. 3. – Licenziamento discriminatorio

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Art. 4. – Area di non applicazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, le disposizioni degli artt. 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

2. Le disposizioni di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1 della presente legge, e dell'art. 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'art. 3 della presente legge e dell'art. 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Art. 5. – Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali

1. La domanda in giudizio di cui all'art. 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli artt. 410 e 411 del codice di procedura civile.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a

cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'art. 411 del codice di procedura civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli artt. 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

Art. 6. – Abrogazioni

1. Nel primo comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole «dell'articolo 18 e».

2. Il primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è abrogato.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Testo coordinato della legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 – Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge e della legge 11 aprile 2000, n. 83 – Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati

Art. 1. – 1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica dei rapporti di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'articolo 2:

a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento a provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;

b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;

c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;

d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrut-

tini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;

e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

Art. 2. – 1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'articolo 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma 5 del presente articolo. I soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, nel termine di preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni, dell'astensione collettiva dal lavoro. La comunicazione deve essere data sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'articolo 8, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia di cui all'articolo 12.

2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate nel comma 2 dell'articolo 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, nonché alla salvaguardia dell'integrità degli impianti, concordano, nei contratti collettivi o negli accordi, di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio, di emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati ovvero possono disporre forme di erogazione periodica e devono altresì indicare intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1. Nei predetti contratti o accordi collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1. Se non intendono adottare le procedure previste da accordi o contratti collettivi, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga: se lo sciopero ha rilievo locale, presso la Prefettura, o presso il Comune nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso e salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte; se lo sciopero ha rilievo nazionale, presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Qualora le prestazioni indispensabili e le altre misure di cui al presente articolo non siano previste dai contratti o accordi collettivi o dai codici di autoregolamentazione, o se previste non siano valutate idonee, la Commissione di garanzia adotta, nelle forme

di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), la provvisoria regolamentazione compatibile con le finalità del comma 3. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.

3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma 2.

4. La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma 2. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate.

5. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma 2 ed allo scopo altresì, di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi, il preavviso di cui al comma 1 non può essere inferiore a dieci giorni. Nei contratti collettivi, negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993 e nei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis della presente legge possono essere determinati termini superiori.

6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Salvo che sia intervenuto un accordo tra le parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8, la revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza ai sensi del presente comma, costituisce forma sleale di azione sindacale e viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini previsti dall'articolo 4, commi da 2 a 4-bis. Il servizio pubblico radiotelevisivo è tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalità dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e televisive che si avvalgano di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi hanno l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, e le rela-

tive motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti. La violazione di tali obblighi viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini di cui all'articolo 4, comma 4-sexies.

7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolmabilità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2-bis. – Omissis –

Art. 3. – 1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 2.

Art. 4. – 1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a lire 5.000.000 e non superiore a lire 50.000.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipano per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

3. I soggetti che proclamano lo sciopero, o vi aderiscono, in violazione dell'articolo 2, sono esclusi dalle trattative, in quanto vi partecipino, su indicazione della Commissione di cui all'articolo 12, per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento.

4. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi pubblici di cui all'arti-

colo 1, comma 1, che non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2 o gli obblighi loro derivanti dagli accordi o contratti collettivi di cui allo stesso articolo 2, comma 2, o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arreca agli utenti. Alla medesima sanzione sono soggetti le associazioni e gli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che aderendo alla protesta si siano astenuti dalle prestazioni, in caso di violazione dei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, o della regolazione provvisoria della Commissione di garanzia e in ogni altro caso di violazione dell'articolo 2, comma 3. Nei casi precedenti, la sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della Direzione provinciale del lavoro – Sezione Ispettorato del lavoro.

4-bis. Qualora le sanzioni previste ai commi 2 e 4 non risultino applicabili, perché le organizzazioni sindacali che hanno promosso lo sciopero o vi hanno aderito non fruiscono dei benefici di ordine patrimoniale di cui al comma 2 o non partecipano alle trattative, la Commissione di garanzia delibera in via sostitutiva una sanzione amministrativa pecuniaria a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico, da un minimo di lire 5.000.000 ad un massimo di lire 50.000.000. La sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della Direzione provinciale del lavoro – Sezione Ispettorato del lavoro.

4-ter. Le sanzioni di cui al presente articolo sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h).

4-quater. Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti rappresentative ai sensi della legge 30 luglio 1998, n. 281, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis. L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno trenta giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite. Decoro tale termine e comunque non oltre sessanta giorni dall'apertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni ai sensi del presente articolo, indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della deli-

bera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla Direzione provinciale del lavoro – Sezione Ispettorato del lavoro competente.

4-*quinquies*. L'INPS trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali per gli effetti di cui al comma 2.

4-*sexies*. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche ed i legali rappresentanti degli enti e delle imprese che nel termine indicato per l'esecuzione della delibera della Commissione di garanzia non applichino le sanzioni di cui al presente articolo, ovvero che non forniscano nei successivi trenta giorni le informazioni di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da lire 400.000 a lire 1.000.000 per ogni giorno di ritardo ingiustificato. La sanzione amministrativa pecuniaria viene deliberata dalla Commissione di garanzia tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale recidiva, ed applicata con ordinanza-ingiunzione della Direzione provinciale del lavoro – Sezione Ispettorato del lavoro competente per territorio.

Art. 5. – 1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

Art. 6. – Omissis –

Art. 7. – 1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge.

Art. 7-*bis*. – 1. Le associazioni degli utenti riconosciute ai fini della legge 30 luglio 1998, n. 281, sono legittimate ad agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della citata legge, in deroga alla procedura di conciliazione di cui al comma 3 dello stesso articolo, anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti, limitatamente ai casi seguenti:

a) nei confronti delle organizzazioni sindacali responsabili, quando lo sciopero sia stato revocato dopo la comunicazione all'utenza al di fuori dei casi di cui all'articolo 2, comma 6, e quando venga effettuato nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia di differirlo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h), e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire con certezza dei servizi pubblici;

b) nei confronti delle amministrazioni, degli enti o delle imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1, qualora non vengano fornite adeguate informazioni agli utenti ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire dei servizi pubblici secondo standard di qualità e di efficienza.

Art. 8. – 1. Quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, che potrebbe essere cagionato dall'interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, conseguente all'esercizio dello sciopero o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, su segnalazione della Commissione di garanzia ovvero, nei casi di necessità e urgenza, di propria iniziativa, informando previamente la Commissione di garanzia, il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero, negli altri casi, il Prefetto o il corrispondente organo nelle Regioni a statuto speciale, informati i Presidenti delle Regioni o delle province autonome di Trento e Bolzano, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano la situazione di pericolo, esperiscono un tentativo di conciliazione, da esaurire nel più breve tempo possibile, e se il tentativo non riesce, adottano con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1.

2. L'ordinanza può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate, la riduzione della sua durata ovvero prescrivere l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1. Qualora la Commissione di garanzia, nella sua segnalazione o successivamente, abbia formulato una proposta in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza al fine di evitare il pregiudizio ai predetti diritti, l'autorità competente ne tiene conto. L'ordinanza è adottata non meno di quarantotto ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva, salvo che sia ancora in corso il tentativo di conciliazione o vi siano ragioni di urgenza, e deve specificare il periodo di tempo durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti.

3. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuare, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiere a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione.

4. Dei provvedimenti adottati ai sensi del presente articolo, il Presidente del Consiglio dei ministri dà comunicazione alle Camere.

Art. 9. – Omissis –

Art. 10. – 1. I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne abbiano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'articolo 8, comma 2, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di la-

voro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. La proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza.

2. Se ricorrono fondati motivi il Tribunale amministrativo regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'articolo 8, comma 1.

Art. 11. – Omissis –

Art. 12. – 1. È istituita una Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemporaneo dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1.

2. La Commissione è composta da nove membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritti del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa può avvalersi della consulenza di esperti di organizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonché di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. La Commissione si avvale di personale, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche in posizione di comando o fuori ruolo, adottando a tale fine i relativi provvedimenti. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. La Commissione individua, con propria deliberazione, i contingenti di personale di cui avvalersi nel limite massimo di trenta unità. Il personale in servizio presso la Commissione in posizione di comando o fuori ruolo conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di provenienza, a carico di queste ultime. Allo stesso personale spettano un'indennità nella misura prevista per il personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché gli altri trattamenti economici accessori previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. I trattamenti accessori gravano sul fondo di cui al comma 5. Non possono far parte della Commissione i parlamentari e le persone che rivestono altre cariche pubbliche eletive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonché coloro che abbiano con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.

3. La Commissione elegge nel suo seno il Presidente; è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonché dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attività del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nonché di quelle degli Osservatori del mercato del lavoro e dell'Osservatorio del pubblico impiego.

5. La Commissione provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo nel bilancio dello Stato. Il rendiconto della gestione

finanziaria è soggetto al controllo della Corte dei conti. Le norme dirette a disciplinare la gestione delle spese, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato, sono approvate con decreto del Presidente della Repubblica da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro del tesoro, sentita la predetta Commissione.

6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del Tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento «Norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito della tutela del diritto di sciopero e istituzione della Commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici». Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 13. – 1. La Commissione:

a) valuta, anche di propria iniziativa, sentite le organizzazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute ai fini dell'elenco di cui alla legge 30 luglio 1998, n. 281 che siano interessate ed operanti nel territorio di cui trattasi, le quali possono esprimere il loro parere entro il termine stabilito dalla Commissione medesima, l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamenti e di conciliazione e delle altre misure individuate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2, a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee sulla base di specifica motivazione, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni, procedure e misure da considerare indispensabili. Le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro quindici giorni dalla notifica. Se non si pronunciano, la Commissione, dopo aver verificato, in seguito ad apposite audizioni da svolgere entro il termine di venti giorni, l'indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo, adotta con propria delibera la provvisoria regolamentazione delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di contemperamento, comunicandola alle parti interessate, che sono tenute ad osservarla agli affetti dell'articolo 2, comma 3, fino al raggiungimento di un accordo valutato idoneo. Nello stesso modo la Commissione valuta i codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, e provvede nel caso in cui manchino o non siano idonei ai sensi della presente lettera. La Commissione, al fine della provvisoria regolamentazione di cui alla presente lettera, deve tener conto delle previsioni degli atti di autoregolamentazione vigenti in settori analoghi o similari nonché degli accordi sottoscritti nello stesso settore dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella provvisoria regolamentazione, le prestazioni indispensabili devono essere individuate in modo da non compromettere, per la durata della regolamentazione stessa, le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1; salvo casi particolari, devono essere contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e riguardare quote

strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza. Si deve comunque tener conto dell'utilizzabilità di servizi alternativi o fornito da imprese concorrenti. Quando, per le finalità di cui all'articolo 1, è necessario assicurare fasce orarie di erogazione dei servizi, questi ultimi devono essere garantiti nella misura di quelli normalmente offerti e pertanto non rientrano nella predetta percentuale del 50 per cento. Eventuali deroghe da parte della Commissione, per casi particolari, devono essere adeguatamente motivate con specifico riguardo alla necessità di garantire livelli di funzionamento e di sicurezza strettamente occorrenti all'erogazione dei servizi, in modo da non compromettere le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1. I medesimi criteri previsti per la individuazione delle prestazioni indispensabili ai fini della provvisoria regolamentazione costituiscono parametri di riferimento per la valutazione, da parte della Commissione, dell'idoneità degli atti negoziali e di autoregolamentazione. Le delibere adottate dalla Commissione ai sensi della presente lettera sono immediatamente trasmesse ai Presidenti delle Camere;

b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi o codici di autoregolamentazione di cui al comma 2 dell'articolo 2 e dell'articolo 2-bis per la parte di propria competenza su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. Su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito della controversia. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese la Commissione può convocare le amministrazioni e le imprese interessate, incluse quelle che erogano servizi strumentali, accessori o collaterali, e le rispettive organizzazioni sindacali, e formulare alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma 2 dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;

c) ricevuta la comunicazione di cui all'articolo 2, comma 1, può assumere informazioni o convocare le parti in apposite audizioni, per verificare se sono stati esperiti i tentativi di conciliazione e se vi sono le condizioni per una composizione della controversia, e nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale può invitare, con apposita delibera, i soggetti che hanno proclamato lo sciopero a differire la data dell'astensione dal lavoro per il tempo necessario a consentire un ulteriore tentativo di mediazione;

d) indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni delle disposizioni relative al preavviso, alla durata massima, all'esperimento delle procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione, ai periodi di franchigia, agli intervalli minimi tra successive proclamazioni, e ad ogni altra prescrizione riguardante la fase precedente all'astensione collettiva, e può invitare, con apposita delibera, i soggetti interessati a riformulare la proclamazione in conformità alla legge e agli accordi o codici di autoregolamentazione differendo l'astensione dal lavoro ad altra data;

e) rileva l'eventuale concomitanza tra interruzioni o riduzioni di servizi pubblici alternativi, che interessano il medesimo bacino di utenza, per effetto di astensioni collettive proclamate da soggetti sindacali diversi e può invitare i

soggetti la cui proclamazione sia stata comunicata successivamente in ordine di tempo a differire l'astensione collettiva ad altra data;

f) segnala all'autorità competente le situazioni nelle quali dallo sciopero o astensione collettiva può derivare un imminente e fondato pericolo di pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, e formula proposte in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza di cui all'articolo 8 per prevenire il predetto pregiudizio;

g) assume informazioni dalle amministrazioni e dalle imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1, che sono tenute a fornire nel termine loro indicato, circa l'applicazione delle delibere sulle sanzioni ai sensi dell'articolo 4, circa gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni e i rinvii di scioperi proclamati; nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire dalle medesime amministrazioni e imprese, e dalle altre parti interessate, i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, per accertare le cause di insorgenza dei conflitti, ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti; può acquisire dall'INPS, che deve fornirli entro trenta giorni dalla richiesta, dati analitici relativamente alla devoluzione dei contributi sindacali per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4;

h) se rileva comportamenti delle amministrazioni o imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1 in evidente violazione della presente legge o delle procedure previste da accordi o contratti collettivi o comportamenti illegittimi che comunque possano determinare l'insorgenza o l'aggravamento di conflitti in corso, invita, con apposita delibera, le amministrazioni o le imprese predette a desistere dal comportamento e ad osservare gli obblighi derivanti dalla legge o da accordi o contratti collettivi;

i) valuta, con la procedura prevista dall'articolo 4, comma 4-*quater*, il comportamento delle parti e se rileva eventuali inadempienze o violazioni degli obblighi che derivano dalla presente legge, degli accordi o contratti collettivi sulle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure di contemperamento, o dei codici di autoregolamentazione, di cui agli articoli 2, commi 1 e 2, e 2-*bis*, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni previste dall'articolo 4 e, per quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 4, prescrive al datore di lavoro di applicare le sanzioni disciplinari;

l) assicura forme adeguate e tempestive di pubblicità delle proprie delibere, con particolare riguardo alle delibere di invito di cui alle lettere *c), d), e)* ed *h)*, e può richiedere la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di comunicati contenenti gli accordi o i codici di autoregolamentazione di ambito nazionali valutati idonei o le eventuali provvisorie regolamentazioni da essa deliberate in mancanza di accordi o codici idonei. Le amministrazioni e le imprese erogatrici di servizi hanno l'obbligo di rendere note le delibere della Commissione, nonché gli accordi o contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 2, mediante affissione in luogo accessibile a tutti;

m) riferisce ai Presidenti delle camere, su richiesta del medesimo o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi ai servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta

tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili;

n) trasmette gli atti e le pronunce di propria competenza ai Presidenti delle Camere e al Governo, che ne assicura la divulgazione tramite i mezzi di informazione.

Art. 14. – 1. Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili di cui al comma 2 dell'articolo 2, la Commissione di cui all'articolo 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, indice, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma 2 dell'articolo 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento, ferma restando la valutazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera *a*). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa o dell'amministrazione interessata. L'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovrintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La Commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

Art. 15. – Omissis –

Art. 16. – 1. Le clausole di cui al comma 2 dell'articolo 2 della presente legge restano in vigore fino ad eventuale specifica disdetta comunicata almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti collettivi o degli accordi di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 17. – Omissis –

Art. 18. – Omissis –

Art. 19. – 1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2.

2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

Art. 20. – Omissis –

Art. 20-bis. – 1. Contro le deliberazioni della Commissione di garanzia in materia di sanzioni è ammesso ricorso al Giudice del lavoro.

**Legge 29 dicembre 1990, n. 428 - Legge comunitaria per il 1990 -
Art. 47 - Testo coordinato con le modifiche del D.Lgs. 2 febbraio
2001, n. 18 - Attuazione della direttiva 98/50/CE relativa al mante-
nimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di
imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti.**

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: *a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.*

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inaidempimento dei predetti obblighi.

5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera *c*, della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento

di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile.

Legge 10 aprile 1991, n. 125 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Art. 1. – Finalità

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'art. 5 e dai consiglieri di parità di cui all'art. 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2. – Attuazione di azioni positive, finanziamenti

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'art. 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'art. 3.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'art. 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.

4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'art. 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'art. 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'art. 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività , il Comitato di cui all'art. 5 o il consigliere di parità di cui all'art. 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3. – Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli artt. 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'art. 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.

2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'art. 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'art. 5.

3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4. – Azioni in giudizio

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'art. 8, comma 2, competente per territorio.

5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto – desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti – idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.

6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito a livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'art. 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente

il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.

7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'art. 650 del codice penale richiamato dall'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'art. 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5. – Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;

c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.

5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6. – Compiti del Comitato

1. Per il perseguitamento delle finalità di cui all'art. 5 comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti *in itinere* verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7. – Collegio istruttorio e segreteria tecnica

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'art. 5 e ai consiglieri di parità , è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'art. 5, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;

c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;

d) gli esperti di cui all'art. 5, comma 3, lettera a);

e) il consigliere di parità di cui all'art. 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b)l e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'art. 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine alla stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8. – Consiglieri di parità

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concorrenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'art. 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali competenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'art. 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'art. 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal Comitato di cui all'art. 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il Comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9. – Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10. – Relazione al Parlamento

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'art. 5.

Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 – Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato

Art. 1. – Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2. – Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

– Omissis –

Art. 3. – Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4. – Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 5. – Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6. – Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7. – Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8. – Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9. – Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10. – Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del

presente decreto legislativo salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.

9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al sudetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 11. – Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono esplicitamente richiamate nel presente decreto legislativo.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12. – Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI***Art. 1. – Finalità e definizioni*

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;

c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3 del presente decreto;

d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) «lavoratore notturno»:

– qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

– qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;

f) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

g) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;

h) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

i) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, direttamente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;

j) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;

k) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2. – Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/Ce, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/Ce e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce.

2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione unicamente in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del ministro competente, di concerto con i ministri del lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da emanarsi entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297

4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

TITOLO II – PRINCIPI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 3. – Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4. – Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5. – Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali in aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6. – Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.

2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestato non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

TITOLO III – PAUSE, RIPOSI E FERIE*Art. 7. – Riposo giornaliero*

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8. – Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

2. Nelle ipotesi di cui al comma che precede, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 del regio decreto 10/9/1923, n. 1955 e successivi atti applicativi e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956 e successive integrazioni.

Art. 9. – Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.

2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quella della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli

orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;

d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.

3. Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di fornì a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;

b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;

c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

d) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;

e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;

g) attività indicate agli articoli 11, 12, 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114.

4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

5. Con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive modifiche e integrazioni, pubblicato nella G.U. n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lett. *d*), salve le eccezioni di cui alle lettere *a), b) e c)*. Con le stesse modalità il ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lett. *d*), e salve le eccezioni di cui alle lettere *a), b) e c)* l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi 30 giorni dal deposito dell'accordo presso il ministero stesso. I predetti decreti, per le materie di esclusivo

interesse dei dipendenti pubblici, sono adottati dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 10. – *Ferie annuali*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire condizioni di miglior favore.

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

TITOLO IV – LAVORO NOTTURNO

Art. 11. – *Limitazioni al lavoro notturno*

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12. – *Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione*

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13. – Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.

3. Entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincide con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.

5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14. – Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto, secondo le disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15. – Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E DEROGHE*Art. 16. – Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario*

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'art. 3:

a) le fattispecie previste dall'art. 4 del regio decreto n. 692/1923 e successive modifiche;

b) le fattispecie di cui al regio decreto n. 1957/1923 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli artt. 8 e 10 del regio decreto n. 1955/1923;

c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte e installazione in mare;

d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni e integrazioni, alle condizioni ivi previste;

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;

f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;

g) gli operai agricoli a tempo determinato;

h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;

i) il personale poligrafico (operai e impiegati) addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;

j) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;

k) i lavori di cui all'art. 1 della legge 20/4/1978, n. 154 e all'art. 2 della legge 13/7/1966, n. 559;

l) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:

– personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali e aeroportuali, nonché personale dipendente da aziende che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;

– personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore e acqua;

– personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;

– personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;

m) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;

n) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da *a) a n)* del comma 1 verranno aggiornate e armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto concerne i pubblici dipendenti, da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro. Il predetto decreto, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 17. – Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derivate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.

2. In mancanza di disciplina collettiva, il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite dei sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;

b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;

c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:

1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;

2) del personale portuale o aeroportuale;

3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;

4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;

5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;

6) di attività di ricerca e sviluppo;

7) dell'agricoltura;

8) di lavoratori operanti nel settore del trasporto passeggeri in ambito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, punto 14, 2° periodo, del dpr 26 ottobre 1972, n. 633;

d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:

1) nell'agricoltura;

2) nel turismo;

3) nei servizi postali.

e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:

1) per le attività discontinue;

2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;

f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;

g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.

3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:

a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;

b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.

4. Le deroghe previste nei commi che precedono possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo 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:

- a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
- b) di manodopera familiare;
- c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
- d) di prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.

6. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranvierie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328 e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

7. Il decreto di cui al comma 2, per le materie di esclusivo interesse dei dipendenti pubblici, è adottato dal ministro per la funzione pubblica, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 18. – Lavoratori a bordo di navi da pesca marittima

– Omissis –

Art. 19. – Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al ministro per la funzione pubblica per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranvierie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328 e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993*1. Politica dei redditi e dell'occupazione*

La politica dei redditi è uno strumento indispensabile della politica economica, finalizzato a conseguire una crescente equità nella distribuzione del reddito attraverso il contenimento dell'inflazione e dei redditi nominali, per favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva e una maggiore competitività del sistema delle imprese.

In particolare il Governo, d'intesa con le parti sociali, opererà con politiche di bilancio tese:

- a) all'ottenimento di un tasso di inflazione allineato alla media dei Paesi comunitari economicamente più virtuosi;
- b) alla riduzione del debito e del deficit dello Stato ed alla stabilità valutaria.

L'attuale fase d'inserimento nell'Unione Europea sottolinea la centralità degli obiettivi indicati e la necessità di pervenire all'ampliamento delle opportunità di lavoro attraverso il rafforzamento dell'efficienza e della competitività delle imprese, con particolare riferimento ai settori non esposti alla concorrenza internazionale, e della pubblica amministrazione.

Una politica dei redditi così definita, unitamente all'azione di riduzione dell'inflazione, consente di mantenere l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e dei trattamenti pensionistici.

Le parti ritengono che azioni coerenti di politica di bilancio e di politica dei redditi, quali quelle sopraindicate, concorreranno ad allineare il costo del denaro in Italia con quello del resto d'Europa.

Il Governo dichiara di voler collocare le sessioni di confronto con le parti sociali sulla politica dei redditi in tempi coerenti con i processi decisionali in materia di politica economica, in modo da tener conto dell'esito del confronto nell'esercizio dei propri poteri e delle proprie responsabilità.

Sessione di maggio-giugno

Saranno indicati, prima della presentazione del Documento di programmazione economico-finanziaria, gli obiettivi della politica di bilancio per il successivo triennio.

La sessione punterà a definire, previa una fase istruttoria che selezioni e qualifichi gli elementi di informazione necessari comunicandoli preventivamente alle parti, con riferimento anche alla dinamica della spesa pubblica, obiettivi comuni sui tassi d'inflazione programmati, sulla crescita del Pil e sull'occupazione.

Sessione di settembre

Nell'ambito degli aspetti attuativi della politica di bilancio, da trasporre nella legge finanziaria, saranno definite le misure applicative degli strumenti di

attuazione della politica dei redditi, individuando le coerenze dei comportamenti delle parti nell'ambito dell'autonomo esercizio delle rispettive responsabilità.

Impegni delle parti

A partire dagli obiettivi comuni sui tassi di inflazione programmati, il Governo e le parti sociali individueranno i comportamenti da assumere per conseguire i risultati previsti.

I titolari d'impresa, tra cui lo Stato e i soggetti gestori di imprese, perseguitranno indirizzi di efficienza, innovazione e sviluppo delle proprie attività che, nelle compatibilità di mercato, siano tali da poter contenere i prezzi entro livelli necessari alla politica dei redditi.

Il Governo come datore di lavoro terrà un coerente comportamento anche nella contrattazione delle retribuzioni dei pubblici dipendenti e nelle dinamiche salariali non soggette alla contrattazione.

Le parti perseguitranno comportamenti, politiche contrattuali e politiche salariali coerenti con gli obiettivi di inflazione programmata.

Nell'ambito delle suddette sessioni il Governo definirà i modi ed i tempi di attivazione di interventi tempestivi di correzione di comportamenti difformi dalla politica dei redditi. Il Governo opererà in primo luogo nell'ambito della politica della concorrenza attivando tutte le misure necessarie ad una maggiore apertura al mercato. Il Governo dovrà altresì disporre di strumenti fiscali e parafiscali, con particolare riferimento agli oneri componenti il costo del lavoro, atti a dissuadere comportamenti difformi.

Si ribadisce l'opportunità di creare idonei strumenti per l'accertamento delle reali dinamiche dell'intero processo di formazione dei prezzi. È perciò necessaria la costituzione di uno specifico Osservatorio dei prezzi, che verifichi le dinamiche sulla base di appositi studi economici di settore.

Rapporto annuale sull'occupazione

Nella sessione di maggio il Governo predisporrà un rapporto annuale sull'occupazione, corredata di dati aggiornati per settori ed aree geografiche, nel quale saranno identificati gli effetti sull'occupazione del complesso delle politiche di bilancio, dei redditi e monetarie, nonché dei comportamenti dei soggetti privati.

Sulla base di tali dati, il Governo sottoporrà alle parti le misure, rientranti nelle sue responsabilità, capaci di consolidare o allargare la base occupazionale. Tra esse, con particolare riguardo alle aree di crisi occupazionale e con specifica attenzione alla necessità di accrescere l'occupazione femminile così come previsto dalla legge n. 125/91:

a) la programmazione e, quando necessaria, l'accelerazione degli investimenti pubblici, anche di concerto con le amministrazioni regionali;

b) la programmazione coordinata del Fondo per l'occupazione e degli altri Fondi aventi rilievo per l'occupazione, compresa la definizione e finalizzazione delle risorse destinate all'attivazione di nuove iniziative produttive economicamente valide;

c) la definizione di programmi di interesse collettivo, predisposti dallo Stato d'intesa con le Regioni, nei quali avvalersi di giovani disoccupati di lunga durata e di lavoratori in Cigs o in mobilità, affidando la realizzazione di tali programmi a soggetti qualificati e verificandone costantemente l'efficacia e gli effetti occupazionali attraverso gli organi preposti;

d) la programmazione del Fondo per la formazione professionale e dell'utilizzo dei fondi comunitari, d'intesa con le Regioni.

2. *Assetti contrattuali*

1. Gli assetti contrattuali prevedono:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori.

2. Il Ccnl ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.

La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.

Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

3. La contrattazione aziendale riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del Ccnl. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di Ccnl, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica ed innovativa degli istituti della contrattazione aziendale e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definiti le caratteristiche ed il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori.

La contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica,

secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti valutano le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

L'accordo di secondo livello ha durata quadriennale. Nel corso della sua validità le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione previste dalle leggi, dai Ccnl, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente, per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alla legge sulle pari opportunità.

4. Il Ccnl di categoria definisce le procedure per la presentazione delle piattaforme contrattuali nazionali, aziendali o territoriali, nonché i tempi di apertura dei negoziati al fine di minimizzare i costi connessi ai rinnovi contrattuali ed evitare periodi di vacanze contrattuali.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei Ccnl saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

5. Il Governo si impegna a promuovere, entro la fine del 1997, un incontro di verifica tra le parti finalizzato alla valutazione del sistema contrattuale previsto dal presente protocollo al fine di apportare, ove necessario, gli eventuali correttivi.

Indennità di vacanza contrattuale

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del Ccnl, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Rappresentanze sindacali

Le parti, al fine di una migliore regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattuali, concordano quanto segue:

a) le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente protocollo riconoscono come rappresentanza sindacale aziendale unitaria nelle singole unità produttive quella disciplinata dall'intesa quadro tra Cgil-Cisl-Uil sulle Rappresentanze sindacali unitarie, sottoscritta in data 1º marzo 1991.

Al fine di assicurare il necessario raccordo tra le organizzazioni stipulanti i contratti nazionali e le rappresentanze aziendali titolari delle deleghe assegnate dai contratti medesimi, la composizione delle rappresentanze deriva per 2/3 da elezione da parte di tutti i lavoratori e per 1/3 da designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti;

b) il passaggio dalla disciplina delle RSA a quello delle RSU deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'azienda in riferimento a tutti gli istituti;

c) la comunicazione all'azienda e all'organizzazione imprenditoriale di appartenenza dei rappresentanti sindacali componenti le RSU ai sensi del punto *a)* sarà effettuata per iscritto a cura delle organizzazioni sindacali;

d) le imprese, secondo modalità previste nei Ccnl, metteranno a disposizione delle organizzazioni sindacali quanto è necessario per lo svolgimento delle attività strumentali all'elezione delle predette rappresentanze sindacali unitarie, come, in particolare, l'elenco dei dipendenti e gli spazi per l'effettuazione delle operazioni di voto e di scrutinio;

e) la legittimazione a negoziare al secondo livello le materie oggetto di rinvio da parte del Ccnl è riconosciuta alle rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il medesimo Ccnl, secondo le modalità determinate dal Ccnl;

f) le parti auspicano un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché alla eliminazione delle norme legislative in contrasto con tali principi. Il Governo si impegna ad emanare un apposito provvedimento legislativo inteso a garantire l'efficacia erga omnes nei settori produttivi dove essa appaia necessaria al fine di normalizzare le condizioni concorrenziali delle aziende.

– Omissis –

Accordo 17 luglio 2003 per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali come modificato il 4 febbraio 2004

(In attesa di approvazione da parte della Commissione di garanzia)

ASSISTAL – Associazione Nazionale Costruttori di Impianti e

FEDERMECCANICA – Federazione Sindacale dell'industria metalmeccanica italiana

e

le Organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

in applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge*, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, concordano quanto segue:

1) PRESTAZIONI INDISPENSABILI

Fermo restando quanto previsto dalla legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, sono servizi pubblici essenziali, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione e, con specifico riferimento al settore metalmeccanico, si considerano prestazioni indispensabili all'interno delle varie attività svolte dalle aziende associate quelle funzioni volte a garantire la tutela dei beni primari quali la salute, la sicurezza, le comunicazioni.

Pertanto, sono coinvolte le imprese che esercitano la conduzione di:

- impianti di climatizzazione e del calore in edifici pubblici (scuole, ospedali, cliniche, palazzi di giustizia, ecc.);
- impianti di distribuzione fluidi ad uso alimentare;
- reti ed apparati di telecomunicazione e trasmissione voce/dati nonché centrali di controllo e gestione degli stessi nel caso essi siano indispensabili per la libertà individuale di comunicazione, alla salute ed alla sicurezza;
- impianti ed apparecchiature per la navigazione aerea, marittima e terrestre;
- apparecchiature e forniture di energia elettrica;
- linee, condotte e forniture di gas, acqua;
- depurazione e smaltimento rifiuti tossici (per le aziende autorizzate), urbani, speciali e nocivi;
- apparecchiature e di impianti di segnaletiche stradali: semafori, rilevazioni gas di scarico, barriere di protezione;
- impianti di sicurezza, antincendio e di allarme.

Fermo restando che debba essere assicurata la continuità del servizio anche in caso di sciopero, la definizione puntuale delle prestazioni indispensabili di cui

sopra, nonché le modalità operative e di impiego del personale che garantiscono la continuità dei servizi, sono definite dalla Direzione.

A tal fine la Direzione aziendale predisporrà entro 2 mesi dalla stipula del presente accordo, previo esame circa i criteri da adottare ed il numero di lavoratori da coinvolgere da svolgersi con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali, un «Piano delle prestazioni indispensabili» che interassi il numero minimo di addetti necessario al funzionamento ed alla salvaguardia degli impianti.

Nella predisposizione del «Piano delle prestazioni indispensabili» per le singole unità produttive coinvolte, le aziende considereranno gli accordi ed i regolamenti di settore già utilizzati da parte di altre categorie operanti nello stesso ambito per lo svolgimento del servizio e che coinvolga lo stesso bacino di utenza.

In caso di contrasto circa le suddette modalità operative e di impiego del personale nel corso dell'esame sopra previsto può essere attivato dalle parti, entro 5 giorni lavorativi, un confronto in sede territoriale o nazionale. Tale confronto verrà esperito entro 15 giorni.

Al termine della presente procedura, in via transitoria ed in attesa della risoluzione dell'eventuale contrasto, verrà adottato il «Piano delle prestazioni indispensabili» predisposto dall'azienda.

2) IMPIEGO MINIMO DI SERVIZIO

Il Piano delle prestazioni indispensabili resterà valido fino a quando non si renda necessario modificarlo seguendo la procedura stabilita nell'ultimo comma del punto precedente.

L'individuazione dei lavoratori da assegnare ai servizi previsti dal Piano sarà fatta dalla Direzione aziendale in base a parametri oggettivi:

a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni indispensabili da erogare nell'ambito della presenza lavorativa prevista. In questo quadro saranno possibilmente individuati lavoratori a rotazione nell'ambito della medesima specializzazione;

b) i preposti di unità produttive/cantiere provvederanno ad affiggere l'elenco del personale individuato secondo i criteri sopra esposti almeno 3 giorni prima della proclamata agitazione, salvo sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti. Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare la propria opera salvo giustificato motivo.

Nel caso in cui la posizione lavorativa preveda la presenza di un operatore unico, o situazione tecnica equivalente, le aziende si attiveranno per individuare le soluzioni atte a garantire l'effettività del diritto di sciopero; tali soluzioni saranno discusse con le Rappresentanze sindacali unitarie ed in assenza di queste con le Organizzazioni sindacali territoriali.

3) SEGNALAZIONE E PUBBLICITÀ

Tutto il personale e tutti i mezzi aziendali adibiti ai servizi di cui sopra avranno libero accesso e saranno opportunamente contraddistinti per l'attività tenuta a svolgere.

4) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

Durante lo svolgimento della presente procedura le parti non adiranno ad azioni unilaterali.

Nel caso di controversie collettive, ad esclusione di quelle in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori, prima della proclamazione dello sciopero, si terrà un incontro in sede aziendale nei 2 giorni lavorativi successivi alla richiesta avanzata dalle Rappresentanze sindacali unitarie per un tentativo di composizione.

Nell'ipotesi in cui il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, entro i 4 giorni lavorativi successivi, sarà attivato un ulteriore tentativo di composizione della controversia collettiva tra la Direzione aziendale, le Rappresentanze sindacali unitarie e le rispettive istanze territoriali.

Nel caso in cui la controversia collettiva coinvolga più unità produttive in più territori, la seconda fase del tentativo di conciliazione di cui al comma precedente sarà attivata in sede nazionale entro i 7 giorni di calendario successivi.

Nel caso di controversia sorta in sede territoriale il tentativo di conciliazione sarà svolto in primo grado in tale sede ed in secondo a livello nazionale; per le controversie collettive nazionali il tentativo di conciliazione sarà effettuato soltanto in sede nazionale.

In alternativa a quanto sopra stabilito, le parti coinvolte potranno fare ricorso alla procedura di conciliazione amministrativa prevista dall'art. 2, comma 2, legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

La presente procedura non dovrà essere esperita quando:

la proclamazione dello sciopero avvenga da parte di una o più organizzazioni sindacali per gli stessi motivi e con le medesime modalità temporali di una proclamazione di altra organizzazione e per la quale si sia già esperito, con esito negativo, il tentativo di conciliazione;

nel caso di proclamazione entro 120 giorni dalla conclusione del tentativo di conciliazione di uno sciopero successivo al primo della vertenza e non si siano verificate nel frattempo modificazioni nelle posizioni delle parti o nei termini del conflitto;

per gli scioperi nazionali indetti dalle Confederazioni ovvero dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

Salvo diversa intesa tra le parti, qualora gli incontri sopra stabiliti non siano stati effettuati entro il giorno successivo ai termini definiti dal presente accordo la procedura di conciliazione si deve intendere adempiuta.

Nel caso in cui una controversia collettiva prosegua oltre i 120 giorni dallo svolgimento della prima procedura di conciliazione, i successivi tentativi di conciliazione saranno svolti nella sola fase di secondo grado.

Resta inteso che le procedure di raffreddamento ed i periodi di «pace sindacale» previsti dagli artt. 17, 37 e 38 disciplina generale, sezione terza, del vigente contratto nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, assorbono le procedure di conciliazione stabilite nel presente accordo.

5) PROCLAMAZIONE E DURATA DELLO SCIOPERO

La proclamazione dello sciopero, per le attività di cui sopra, sarà comunicata per iscritto all’azienda, alla Commissione di Garanzia di cui all’art. 12, della legge n. 146 del 1990 ed all’apposito ufficio costituito presso l’autorità competente a adottare l’ordinanza di cui all’art. 8 della legge 146/90 con un preavviso minimo indispensabile di 10 giorni, fatte salve le eccezioni previste al comma 7, art. 2, legge 146/90 e cioè in difesa dell’ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell’incolumità e della sicurezza dei lavoratori, con l’indicazione della data nonché dell’ora di inizio e cessazione dell’astensione dal lavoro.

La comunicazione sopra prevista, inoltre, deve contenere le motivazioni per le quali è stata proclamata l’agitazione, l’ambito territoriale di riferimento e gli estremi della procedura di raffreddamento e conciliazione esperita ai sensi del precedente punto 4).

In caso di sciopero nazionale, le Organizzazioni sindacali invieranno la proclamazione scritta alla Federmeccanica e/o all’Assistal che provvederanno a trasmetterla alle imprese associate. In tale ipotesi il preavviso è di 12 giorni.

La durata massima dell’astensione dal lavoro è pari:

per la prima azione di sciopero ad 8 ore per turno di lavoro;

per le astensioni successive alla prima ad 8 ore per turno per un massimo di due giorni consecutivi.

Le astensioni che non coprono l’intero turno di lavoro saranno attuate possibilmente all’inizio o alla fine dei periodi di lavorazione.

6) INTERVALLO MINIMO TRA GLI SCIOPERI

Le parti convengono che, ai soli fini del presente punto, gli scioperi possono essere raggruppati in due tipologie, la prima che coinvolge l’intera categoria, un suo settore o un territorio (regione, provincia etc.) ed una seconda che riguarda la singola impresa o un suo stabilimento.

Per quanto riguarda la prima tipologia l’intervallo minimo tra l’effettuazione di uno sciopero e l’altro non potrà essere inferiore a 10 giorni di calendario.

Gli scioperi appartenenti al secondo gruppo non saranno messi in atto con una frequenza superiore a 6 giorni dall’effettuazione dell’ultima agitazione.

Nel caso di successive azioni di sciopero di cui l’iniziale appartiene al primo gruppo (categoria, settore o territorio) e la successiva alla seconda tipologia (azienda o stabilimento), ovvero il contrario, sarà comunque rispettato un intervallo minimo di 10 giorni tra l’attuazione delle due astensioni dal lavoro.

In ambedue le ipotesi, perdura la possibilità di indire più agitazioni in un’unica proclamazione fino ad un massimo di 16 ore complessive. Resta fermo che l’indizione di ogni singola azione di sciopero dovrà comunque essere formalmente comunicata con specifico atto contenente l’indicazione della durata e delle modalità dell’astensione dal lavoro.

7) ESCLUSIONI E FRANCHIGIE

Le astensioni dal lavoro dichiarate e/o in via di effettuazione saranno immediatamente sospese in caso di avvenimenti eccezionali e di particolare gravità o

di calamità naturali nonché di interventi richiesti dalle strutture della protezione civile.

Non saranno proclamati scioperi da effettuarsi nell'arco temporale compreso tra il 23 dicembre ed il 3 gennaio e durante il mese di agosto. Sono esclusi, inoltre, i giorni in cui si svolgono le operazioni elettorali per le aziende la cui attività è coinvolta nello svolgimento delle procedure elettorali e nella funzionalità dei seggi.

8) COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE

Le aziende comunicheranno i modi ed i tempi dell'inizio dello sciopero (5 giorni prima), dell'effettuazione e dell'eventuale revoca (24 ore prima), nonché dell'erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure adottate per la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature.

In caso di servizio in appalto, la comunicazione prevista al comma precedente sarà indirizzata anche al committente.

9) CONCILIAZIONE

Le controversie collettive sull'applicazione del presente accordo saranno esaminate dalle competenti rispettive istanze territoriali e, in caso di mancato accordo, da Federmeccanica – Assistal nazionali e Fim – Fiom – Uilm nazionali in raccordo con la Commissione di cui all'art. 12, della legge n. 146 del 1990.

10) DISPOSIZIONI FINALI E DI ATTUAZIONE

Le aziende inseriranno tra la documentazione in risposta ai bandi di gara, per le attività di cui al punto 1, il presente accordo unitamente alla dichiarazione di adesione a Federmeccanica e/o all'Assistal.

Il presente accordo attuativo della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, sarà trasmesso a cura di Federmeccanica ed Assistal alla Commissione di garanzia di cui all'art. 12 per le valutazioni di competenza.

Per quanto non previsto dalla presente intesa si farà riferimento alle leggi 12 giugno 1990, n. 146 e 11 aprile 2000, n. 83, ed alle norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

Letto, confermato e sottoscritto.

I N D I C I

INDICE GENERALE

PREMESSA	Pag.	7
CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	»	9

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE PRIMA – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1. – <i>Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica</i>	»	20
Art. 2. – <i>Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica</i>	»	23
Art. 3. – <i>Osservatori paritetici in sede aziendale</i>	»	24
Art. 4. – <i>Formazione professionale</i>	»	25
Art. 5. – <i>Pari opportunità</i>	»	30
Art. 6. – <i>Informazioni in sede aziendale</i>	»	34
Art. 7. – <i>Lavoro a domicilio</i>	»	37
Art. 8. – <i>Istituzioni interne a carattere sociale</i>	»	37

SEZIONE SECONDA – DIRITTI SINDACALI

PREMESSA	»	41
Art. 1. – <i>Assemblea</i>	»	41
Art. 2. – <i>Diritto di affissione</i>	»	42
Art. 3. – <i>Locali</i>	»	42
Art. 3-bis. – <i>Strumenti informatici</i>	»	42
Art. 4. – <i>Permessi per motivi sindacali e cariche elettive</i>	»	43
Art. 5. – <i>Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie</i>	»	44
Art. 6. – <i>Versamento dei contributi sindacali</i>	»	44

Art. 7. – <i>Affissione del contratto</i>	Pag.	45
Art. 8. – <i>Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria</i>	»	45

SEZIONE TERZA – DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. – <i>Assunzione</i>	»	49
Art. 1-bis. – <i>Contratti di lavoro atipici</i>	»	49
Art. 1-ter. – <i>Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, secondo comma, legge 23 luglio 1991, n. 223</i>	»	54
Art. 2. – <i>Documenti, residenza e domicilio</i>	»	54
Art. 3. – <i>Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria</i>	»	55
Art. 3-bis. – <i>Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza</i>	»	56
Art. 4. – <i>Classificazione dei lavoratori</i>	»	57
Art. 4-bis. – <i>Quadri</i>	»	90
Art. 4-ter. – <i>Gruppo di lavoro paritetico per la modifica del sistema di inquadramento professionale</i>	»	91
Art. 5. – <i>Orario di lavoro</i>	»	93
Art. 5-bis. – <i>Contrazione temporanea dell'orario di lavoro</i>	»	99
Art. 5-ter. – <i>Reperibilità</i>	»	100
Art. 6. – <i>Riposo settimanale</i>	»	102
Art. 7. – <i>Anzianità dei lavoratori</i>	»	103
Art. 8. – <i>Forme di retribuzione</i>	»	103
Art. 9. – <i>Premio di risultato</i>	»	103
Art. 10. – <i>Reclami sulla retribuzione</i>	»	105
Art. 11. – <i>Mense aziendali</i>	»	106
Art. 11-bis. – <i>Indennità di mensa</i>	»	106
Art. 12. – <i>Indennità di alta montagna e di sottosuolo</i>	»	106
Art. 13. – <i>Indennità per disagiata sede</i>	»	106
Art. 14. – <i>Nuove mansioni</i>	»	107
Art. 15. – <i>Cumulo di mansioni</i>	»	107
Art. 16. – <i>Trasferimenti</i>	»	107
Art. 17. – <i>Reclami e controversie</i>	»	108
Art. 18. – <i>Rapporti in azienda</i>	»	108
Art. 18-bis. – <i>Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy</i>	»	109

Art. 19. – <i>Divieti</i>	Pag.	110
Art. 20. – <i>Vendita di libri e riviste</i>	»	110
Art. 21. – <i>Visite di inventario e di controllo</i>	»	110
Art. 22. – <i>Norme speciali</i>	»	110
Art. 23. – <i>Provvedimenti disciplinari</i>	»	111
Art. 24. – <i>Ammonizioni scritte, multe e sospensioni</i>	»	112
Art. 25. – <i>Licenziamenti per mancanze</i>	»	112
Art. 26. – <i>Sospensione cautelare non disciplinare</i>	»	114
Art. 27. – <i>Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza</i>	»	114
Art. 28. – <i>Appalti</i>	»	117
Art. 29. – <i>Diritto allo studio</i>	»	118
Art. 30. – <i>Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti</i>	»	121
Art. 31. – <i>Congedi per la formazione</i>	»	122
Art. 32. – <i>Permessi per eventi e cause particolari</i>	»	123
Art. 33. – <i>Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari</i>	»	124
Art. 34. – <i>Trattamento in caso di gravidanza e puerperio</i>	»	126
Art. 35. – <i>Congedi parentali</i>	»	126
Art. 36. – <i>Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro</i>	»	127
Art. 37. – <i>Cessione, trasformazione e trapasso di azienda</i>	»	127
Art. 38. – <i>Certificato di lavoro</i>	»	128
Art. 39. – <i>Indennità in caso di morte</i>	»	128
Art. 40. – <i>Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore</i>	»	128
Art. 41. – <i>Decorrenza e durata</i>	»	129
Art. 42. – <i>Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro</i>	»	129
Art. 43. – <i>Procedura di rinnovo degli accordi aziendali</i>	»	130
Art. 44. – <i>Distribuzione del contratto</i>	»	131
Art. 45. – <i>Previdenza Complementare</i>	»	131
Art. 46. – <i>Commissione paritetica nazionale di studio dell'assistenza sanitaria complementare</i>	»	133

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

Art. 1. – <i>Soggetti destinatari della Parte prima della Disciplina speciale</i>	»	137
---	---	-----

Art. 2. - <i>Periodo di prova</i>	Pag. 137
Art. 3. - <i>Entrata ed uscita</i>	» 138
Art. 4. - <i>Sospensione ed interruzione del lavoro</i>	» 138
Art. 5. - <i>Sospensioni e riduzioni di lavoro</i>	» 139
Art. 6. - <i>Recuperi</i>	» 139
Art. 7. - <i>Festività</i>	» 139
Art. 8. - <i>Lavoro straordinario, notturno e festivo</i>	» 141
Art. 9. - <i>Passaggio temporaneo di mansioni</i>	» 145
Art. 10. - <i>Apprendistato</i>	» 146
Art. 11. - <i>Regolamentazione del lavoro a cottimo</i>	» 146
Art. 12. - <i>Mensilizzazione</i>	» 152
Art. 13. - <i>Corresponsione della retribuzione</i>	» 152
Art. 14. - <i>Ferie</i>	» 153
Art. 15. - <i>Gratifica natalizia</i>	» 154
Art. 16. - <i>Aumenti periodici di anzianità</i>	» 155
Art. 17. - <i>Indumenti di lavoro</i>	» 157
Art. 18. - <i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	» 157
Art. 19. - <i>Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro</i>	» 159
Art. 20. - <i>Congedo matrimoniale</i>	» 164
Art. 21. - <i>Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo</i>	» 165
Art. 22. - <i>Assenze</i>	» 166
Art. 23. - <i>Permessi di entrata ed uscita</i>	» 166
Art. 24. - <i>Preavviso di licenziamento e di dimissioni</i>	» 166
Art. 25. - <i>Trattamento di fine rapporto</i>	» 167
Art. 26. - <i>Trasferte</i>	» 168
Art. 27. - <i>Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia</i>	» 175
Art. 28. - <i>Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici</i>	» 177
Art. 29. - <i>Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici</i>	» 178
Art. 30. - <i>Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici</i>	» 179
Art. 31. - <i>Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria</i>	» 179

PARTE SECONDA

Art. 1. - <i>Soggetti destinatari della Parte seconda della Disciplina speciale</i>	» 183
---	-------

Art. 2. – <i>Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte seconda</i>	Pag. 183
Art. 3. – <i>Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro</i>	» 183
Art. 4. – <i>Recuperi</i>	» 184
Art. 5. – <i>Aumenti periodici di anzianità</i>	» 184
Art. 6. – <i>Trattamento di fine rapporto</i>	» 185
Art. 7. – <i>Condizioni di miglior favore</i>	» 186
Art. 8. – <i>Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria</i>	» 186
Art. 9. – <i>Clausola di rinvio</i>	» 187

PARTE TERZA

Art. 1. – <i>Soggetti destinatari della Parte terza della Disciplina speciale</i>	» 191
Art. 2. – <i>Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte terza</i>	» 191
Art. 3. – <i>Passaggio del lavoratore di cui alla Parte seconda alla Disciplina di cui alla Parte terza</i>	» 191
Art. 4. – <i>Periodo di prova</i>	» 192
Art. 5. – <i>Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro</i>	» 193
Art. 6. – <i>Festività</i>	» 194
Art. 7. – <i>Lavoro straordinario, notturno, festivo</i>	» 195
Art. 8. – <i>Passaggio temporaneo di mansioni</i>	» 199
Art. 9. – <i>Aumenti periodici di anzianità</i>	» 199
Art. 10. – <i>Indennità maneggio denaro. Cauzione</i>	» 202
Art. 11. – <i>Corresponsione della retribuzione</i>	» 202
Art. 12. – <i>Ferie</i>	» 203
Art. 13. – <i>Tredicesima mensilità</i>	» 205
Art. 14. – <i>Trattamento malattia e infortunio</i>	» 206
Art. 15. – <i>Congedo matrimoniale</i>	» 212
Art. 16. – <i>Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo</i>	» 212
Art. 17. – <i>Assenze e permessi</i>	» 213
Art. 18. – <i>Preavviso di licenziamento e di dimissioni</i>	» 214
Art. 19. – <i>Trattamento di fine rapporto</i>	» 214
Art. 20. – <i>Trasferte</i>	» 215
Art. 21. – <i>Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria</i>	» 216

– DICHIARAZIONE COMUNE	Pag. 217
– DISPOSIZIONE FINALE	» 217

ALLEGATI

Allegato 1	» 219
Allegato 2	» 220
Allegato 3	» 222
Allegato 4	» 223

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDI- STATO NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA IN- STALLAZIONE DI IMPIANTI

PREMESSA	» 227
Art. 1. – <i>Norme generali</i>	» 227
Art. 2. – <i>Durata del tirocinio</i>	» 228
Art. 3. – <i>Tirocinio presso diverse aziende</i>	» 229
Art. 4. – <i>Formazione teorico-pratica ed insegnamento prati- co</i>	» 229
Art. 5. – <i>Organismi paritetici</i>	» 230
Art. 6. – <i>Assunzione</i>	» 232
Art. 7. – <i>Periodo di prova</i>	» 232
Art. 8. – <i>Orario di lavoro</i>	» 233
Art. 9. – <i>Ferie</i>	» 233
Art. 10. – <i>Determinazione della retribuzione</i>	» 233
Art. 11. – <i>Gratifica natalizia</i>	» 234
Art. 12. – <i>Trattamento di malattia ed infortunio</i>	» 234
Art. 13. – <i>Attribuzione della qualifica professionale</i>	» 234
Art. 14. – <i>Decorrenza</i>	» 235
Statuto di COMETA	» 237
Accordo 8 maggio 1998	» 261
Accordo 4 ottobre 1999	» 263
Accordo 20 giugno 2003	» 264
Una tantum e Tabelle dei minimi contrattuali	» 267

APPENDICE**INDICE DELLE LEGGI E DEGLI ACCORDI**

Legge 20 maggio 1970, n. 300 – <i>Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento</i>	Pag. 271
Legge 29 maggio 1982, n. 297 (Art. 1) – <i>Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica</i>	» 286
Legge 11 maggio 1990, n. 108 – <i>Disciplina dei licenziamenti individuali</i>	» 288
Testo coordinato della legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 – <i>Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge e della legge 11 aprile 2000, n. 83 Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati</i>	» 291
Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (art. 47) – <i>Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee (legge comunitaria per il 1990)</i>	» 303
Legge 10 aprile 1991, n. 125 – <i>Azioni positive per le realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro</i>	» 304
Decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 – <i>Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato</i>	» 312
Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – <i>Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	» 317
Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993	» 328

Accordo 17 luglio 2003 per la definizione del codice di autoregolamentazione sindacale dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali come modificato il 4 febbraio 2004. (In attesa di approvazione da parte della Commissione di garanzia)	<i>Pag.</i> 333
---	-----------------

**Aderisci anche tu
al Fondo di previdenza integrativa
della tua categoria**



**Il fondo dei lavoratori
e
dell'industria metalmeccanica**



Fidati di chi conosci



Finito di stampare
nel mese di marzo 2004
nell'Azienda Grafica
EREDI dott. G. BARDI S.r.l.
Piazza delle Cinque Lune, 113 - 00186 Roma