

Federmeccanica Assisistal
Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

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

5 luglio 1994

INDICE GENERALE

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DISCIPLINA GENERALE

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1. Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica

Art. 2. Osservatori congiunti in sede territoriale sulla situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica

Art. 3. Formazione professionale

Art. 4. Pari opportunità

Art. 5. Informazioni in sede nazionale

Art. 6. Informazioni in sede territoriale

Art. 7. Informazioni in sede aziendale

Art. 8. Mobilità orizzontale nell'ambito dello stabilimento

Art. 9. Mobilità interaziendale

Art. 10. Lavoro a domicilio

Art. 11. Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

Art. 12. Istituzioni interne a carattere sociale

Art. 13. Studi, ricerche ed indagini

SEZIONE SECONDA

DIRITTI SINDACALI

PREMESSA

Art. 1. Assemblea

Art. 2. Diritto di affissione

Art. 3. Locali

Art. 4. Permessi per motivi sindacali e cariche elettive

Art. 5. Tutela dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 6. Versamento dei contributi sindacali

Art. 7. Affissione del contratto

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

SEZIONE TERZA

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1. Assunzione

Art. 1-bis. Contratti di lavoro atipici

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

Art. 2. Documenti, residenza e domicilio

- Art. 3. Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria
- Art. 3-bis. Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza
- Art. 4. Classificazione dei lavoratori
- Art. 5. Orario di lavoro
- Art. 6. Riposo settimanale
- Art. 7. Anzianità dei lavoratori
- Art. 8. Forme di retribuzione
- Art. 9. Premio di risultato
- Art. 10. Reclami sulla retribuzione
- Art. 11. Mense aziendali
- Art. 11-bis. Indennità di mensa
- Art. 12. Indennità di alta montagna e di sottosuolo
- Art. 13. Indennità per disagiata sede
- Art. 14. Nuove mansioni
- Art. 15. Cumulo di mansioni
- Art. 16. Trasferimenti
- Art. 17. Reclami e controversie
- Art. 18. Rapporti in azienda
- Art. 19. Divieti
- Art. 20. Vendita di libri e riviste
- Art. 21. Visite di inventario e di controllo
- Art. 22. Norme speciali
- Art. 23. Provvedimenti disciplinari
- Art. 24. Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
- Art. 25. Licenziamenti per mancanze
- Art. 26. Sospensione cautelare non disciplinare
- Art. 27. Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza
- Art. 28. Appalti
- Art. 29. Diritto allo studio
- Art. 30. Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti
- Art. 31. Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro
- Art. 32. Cessione, trasformazione e trapasso di azienda
- Art. 33. Certificato di lavoro
- Art. 34. Indennità in caso di morte
- Art. 35. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore
- Art. 36. Decorrenza e durata
- Art. 37. Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro
- Art. 38. Procedura di rinnovo degli accordi aziendali
- Art. 39. Distribuzione del contratto

DISCIPLINA SPECIALE

PARTE PRIMA

- Art. 1. Soggetti destinatari della Parte prima della Disciplina speciale
- Art. 2. Periodo di prova
- Art. 3. Entrata ed uscita
- Art. 4. Sospensione ed interruzione del lavoro
- Art. 5. Sospensioni e riduzioni di lavoro
- Art. 6. Recuperi
- Art. 7. Festività
- Art. 8. Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 9. Passaggio temporaneo di mansioni
- Art. 10. Apprendistato
- Art. 11. Regolamentazione del lavoro a cottimo
- Art. 12. Mensilizzazione
- Art. 13. Corresponsione della retribuzione
- Art. 14. Ferie

Art. 14-bis. Aspettativa
Art. 15. Gratifica natalizia
Art. 16. Aumenti periodici di anzianità
Art. 17. Indumenti di lavoro
Art. 18. Infortuni sul lavoro e malattie professionali
Art. 19. Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro
Art. 20. Congedo matrimoniale
Art. 21. Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 22. Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo
Art. 23. Assenze
Art. 24. Permessi di entrata ed uscita
Art. 25. Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 26. Trattamento di fine rapporto
Art. 27. Trasferte
Art. 28. Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia
Art. 29. Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici
Art. 30. Variazioni nelle squadre ai forni ed ai treni negli stabilimenti siderurgici
Art. 31. Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti siderurgici
Art. 32. Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

PARTE SECONDA

Art. 1. Soggetti destinatari della Parte seconda della Disciplina speciale
Art. 2. Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte seconda
Art. 3. Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
Art. 4. Recuperi
Art. 5. Aumenti periodici di anzianità
Art. 6. Trattamento di fine rapporto
Art. 7. Condizioni di miglior favore
Art. 8. Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria
Art. 9. Clausola di rinvio

PARTE TERZA

Art. 1. Soggetti destinatari della Parte terza della Disciplina speciale
Art. 2. Passaggio del lavoratore di cui alla Parte prima alla Disciplina di cui alla Parte terza
Art. 3. Passaggio del lavoratore di cui alla Parte seconda alla Disciplina di cui alla Parte terza
Art. 4. Periodo di prova
Art. 5. Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
Art. 6. Festività
Art. 7. Lavoro straordinario, notturno, festivo
Art. 8. Passaggio temporaneo di mansioni
Art. 9. Aumenti periodici di anzianità
Art. 10. Indennità maneggio denaro. Cauzione
Art. 11. Corresponsione della retribuzione
Art. 12. Ferie
Art. 12-bis. Aspettativa
Art. 13. Tredicesima mensilità
Art. 14. Trattamento malattia e infortunio
Art. 15. Congedo matrimoniale
Art. 16. Trattamento in caso di gravidanza e puerperio
Art. 17. Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo
Art. 18. Assenze e permessi
Art. 19. Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 20. Trattamento di fine rapporto
Art. 21. Trasferte
Art. 22. Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria

DICHIARAZIONE COMUNE

DISPOSIZIONE FINALE

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

NOTA DI INTENTI

- Art. 1. Norme generali
- Art. 2. Periodo di prova
- Art. 3. Tirocinio presso diverse aziende
- Art. 4. Durata del tirocinio
- Art. 5. Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria
- Art. 6. Lavoro a cottimo o ad incentivo
- Art. 7. Orario di lavoro
- Art. 8. Ferie
- Art. 9. Gratifica natalizia
- Art. 10. Insegnamento complementare
- Art. 11. Attribuzione della qualifica
- Art. 12. Inscindibilità
- Art. 13. Decorrenza

Protocollo per la costituzione del Fondo Nazionale di Previdenza Complementare
Una tantum e Tabelle dei minimi contrattuali

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

5 luglio 1994

Fra la Federmeccanica - Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana - rappresentata dal Presidente Francesco Devalle e dai Vice Presidenti: Ivano Beggio, Eugenio Bodini, Paolo Falorni, Riccardo Protti, dal Consiglio Direttivo formato da: Gabriele Albertini, Amedeo Ancarani Restelli, Cesare Annibaldi, Giorgio Arona, Maurizio Bertuzzi, Giuseppe Binaschi, Giuseppe Cattaneo, Mimmo Franco Cecconi, Angelantonio Cuccovillo, Luigi De Puppi, Carlo Dolcetta, Carlo Alberto Dringoli, Giorgio Frascaroli, Luigi Lang, Luciano Lenotti, Walter Mandelli, Vincenzo Muratori, Gianfranco Nocivelli, Marco Palvarini, Rinaldo Piaggio, Alberto Ribolla, Rocco Santoro, Alberto Susta, Gian Carlo Vaccari, assistiti dal Direttore Generale Bruno Soresina, dal Vice Direttore Roberto Santarelli, dal Coordinatore della linea rapporti sindacali Daniela Dario, dal Coordinatore della linea rapporti economici Angelo Megaro e dal Comitato degli Esperti formato da: Gianni Anichini, Angelo Bellorini, Ferdinando Bertino, Mario Boccardi, Roberto Bossini, Maurizio Castro, Piercarlo Cattadori, Paolo Citterio, Oderisio De Grenet, Raffaele Delvecchio, Salvatore D'Erasmo, Giuseppe Falciani, Guglielmo Ferraris, Michele Figurati, Giuseppe Gherzi, Mauro Gori, Sebastiano La Spina, Mario Levrini, Carlo Magri, Vittorio Melissari, Vittorio Micheli, Pasquale Migliaccio, Elio Minicone, Giuseppe Molino, Paolo Panzani, Emilio Pascale, Angelo Perucconi, Ezio Ponte, Carlo Stiatti, Italo Turdò, Tiziano Zanon, con la collaborazione tecnica di: Antonio Pescosolido e di Massimo Colombo, Alberto Comi, Sabrina De Santis, Giuseppe Di Rosa, Vincenzo Fama, Paolo Fraioli, Renato Gillio Tos, Paolo Mariani, Marco Mondini, Pietro Montes, Francesca Polli, Paolo Rebaudengo, Salvatore Ricci, Gianfranco Tartarini;

l'Assistal - Associazione nazionale costruttori di impianti - rappresentata dal Presidente Franco Tronca e dal Consigliere Incaricato per i rapporti sindacali Luigi Ferrari, assistiti dal Direttore Generale Camillo Albanese e dal Vice Direttore e Responsabile dei servizi sindacali Nicola Cianitto con la partecipazione della Commissione sindacale formata da: Marilena Arcesi, Riccardo Bachrach, Massimo Bonanni, Margherita Cavigiolo Tardito, Maristella Curioni, Alberto Fenucci, Italo Gaglianò, Maria Teresa Morabito, Maria Stella Motta, Antonio Pozzoli, Gastone Rossato, Mario Savoia, Antonio Savio, Maurilio Scialpi, Giancarlo Testa, Giorgio Zambelli e con la collaborazione tecnica del Gruppo di studio formato da: Massimo Bonanni, Riccardo Pedrali, Francesco Candussi, Maristella Curioni, Massimo Goffredo, Claudio Granata, Maria Teresa Morabito, Mario Savoia; con l'assistenza della Confindustria - Confederazione generale dell'industria italiana - nella persona del Direttore centrale per i rapporti sindacali Rinaldo Fadda;

e la Fim - Federazione italiana metalmeccanici - rappresenta dal Segretario Generale Gianni Italia, dai Segretari Nazionali Franco Aloia, Pierpaolo Baretta, Salvatore Biondo, Ambrogio Brenna, Giorgio Caprioli,

Pinuccia Cazzaniga, e da una delegazione composta da: Maurizio Agazzi, Giovanni Avonto, Marcello Bargagni, Maurizio Benetti, Marco Bentivogli, Gabriele Brancaccio, Marco Buatier, Pietro Caprio, Gianni Castellan, Marco Castrezzati, Antonio Cocozza, Flavio Confaloni, Giovanni De Piccoli, Luciano Falchi, Giuseppe Farina, Toni Ferigo, Gianni Florido, Antonello Giuntini, Gerardo Giusto, Vittorio Guida, Salvatore Guzzo, Antonio Iacovino, Bruno Liverani, Aquilino Mancini, Sergio Manzoni, Luigi Marelli, Aldo Menini, Vito Milano, Luisa Morgantini, Roberto Muradore, Giuseppe Nanula, Rossella Rossini, Giuseppe Sala, Cosmano Spagnolo, Carlo Spreafico, Silvana Taddei, Bruno Vitali, Gianfranco Zabalzano, Antonio Zorzi; assistita dalla Segreteria della Cisl - Confederazione italiana sindacati lavoratori;

la Fiom - Federazione impiegati operai metallurgici - rappresentata dal Segretario Generale Claudio Sabattini, dal Vice Segretario Generale Cesare Damiano, dai Segretari Nazionali: Susanna Camusso, Giampiero Castano, Francesco Ferrara, Gaetano Sateriale, e da una delegazione composta da: Augusto Alonzi, Giacomo Barbieri, Virgilio Benati, Stefano Borgatti, Raffaele Busiello, Andrea Castagna, Enrico Ceccotti, Giorgio Cremaschi, Gianni Di Cesare, Renzo Fanzini, Diego Gallo, Alessio Gramolati, Mauro Guzzonato, Renato Losio, Celestino Magni, Francesco Marras, Luigi Mazzone, Alberto Mazzoni, Mario Miola, Sergio Mirimao, Giuseppe Modugno, Ruggiero Nobile, Paolo Pedroni, Giovanni Perfetti, Vittorino Peron, Giorgio Pibiri, Lello Raffo, Giorgio Rigola, Ugo Rigoni, Giannino Romaniello, Augusto Secchi, Corrado Seletti, Guglielmo Sonno, Laura Spezia, Giovanni Stimolo, Flavio Vallan, Maurizio Zipponi, Gilberto Zoppi; assistita dalla Segreteria della Cgil - Confederazione generale italiana del lavoro;

la Uilm - Unione italiana lavoratori metalmeccanici - rappresentata dal Segretario Generale Luigi Angeletti, dai Segretari Nazionali Enrico Cardillo, Giovanni Contento, Roberto Di Maulo, Gilmo Duò, Antonino Regazzi, Giorgio Rossetto, Piero Serra e da una delegazione composta da: Sergio Agnolon, Francesco Argenziano, Alfredo Baronti, Attilio Capuano, Luca Maria Colonna, Alfonso Galiano, Achille Genovese, Franco Ghini, Renzo Giannoni, Giuliano Gritti, Piero Laurenza, Vito Lionetti, Maria Michela Lordi, Leonardo Manganello, Gianni Marchetti, Antonio Messia, Umberto Miniussi, Guido Mussini, Maurizio Nicolia, Eros Panicali, Antonio Passaro, Giuseppe Petralia, Marco Pozzi, Anna Rea, Mario Rocca, Antonio Scoccia, Giovanni Sgambati, Roberto Silvestri, Oronzo Stella, Dario Turri, Deanna Vigna, e con la collaborazione tecnica di Filippo Maria Giorgi; assistita dalla Segreteria della Uil - Unione italiana del lavoro;

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

PREMESSA

- 1) Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, 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 medesima 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 r.s.u. 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.
- 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 r.s.u.. 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 tradizionalmente al settore metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione dei metalli, alle costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza ed alla fabbricazione di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro.

B) Agli stabilimenti tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

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, galleggianti, pontoni e chiatte;

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

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

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

aeroplani, idrovolanti, dirigibili e simili 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;

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

articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;

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

strumenti musicali metallici;

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, telefonia, elettroacustica, telecomunicazioni, radiotelefonia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;

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 metallico per uso bellico e da caccia;
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 di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque di materiale metallico, ivi compresa la installazione di impianti di segnaletica stradale;
la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente contratto;
ecc., ecc..

C) 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) semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g) latta.

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

La produzione di laminati, trafilati 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 C), 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) semiprodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e) laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

f) tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

g) latta.

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

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

Alle produzioni di cui alle voci a), b), c), d), e), f) e g) si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè 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 inquadrato 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 esplicitate due o più attività, tutte inquadrato 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.

CHIARIMENTI A VERBALE.

1) 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 e, quindi, lo svolgimento di appalti comportanti

esecuzione di opere come sopra definite rientra nel caso descritto dalla lettera b), art. 5, legge 23 ottobre 1960, n. 1369.

2) Le parti confermano che le aziende che svolgono attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera sono ricomprese nel Campo di applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica e della installazione degli impianti.

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.

Disciplina generale - Sezione prima

Sistema di relazioni sindacali

Art. 1. - Osservatorio congiunto in sede nazionale sulla situazione economico-sociale della industria metalmeccanica.

Entro un anno dalla sottoscrizione del presente contratto, la Federmeccanica, l'Assistal ed i sindacati Fim-Fiom-Uilm (identiche clausole sono state concordate con le altre Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo) promuoveranno la costituzione di un Osservatorio congiunto paritetico sulla situazione economico-sociale nel settore metalmeccanico, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici su temi di rilevante interesse reciproco e, in particolare:

- a) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nei settori metalmeccanico e della installazione di impianti con particolare riguardo all'andamento occupazionale;
- b) l'andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro nel settore, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti part-time, ecc.), 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;
- c) gli andamenti e le tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore con particolare riguardo alle tendenze di integrazione internazionale dell'industria metalmeccanica;
- d) gli andamenti del costo del lavoro per unità di tempo e per unità di prodotto, riferiti al settore metalmeccanico, anche rispetto agli altri paesi OCSE; l'andamento dei principali parametri in grado di misurare le tendenze in atto della competitività internazionale tra i diversi sistemi industriali;
- 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) la qualità e l'utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità;
- g) 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;
- h) le ore di formazione professionale, disaggregate - ove possibile per donne, uomini e livelli di inquadramento, mettendo in evidenza la quantità di ore di formazione impartita ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro;
- i) i dati medi dei principali indici di bilancio relativi al settore metalmeccanico;
- l) l'andamento delle modifiche degli assetti societari comportanti trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. nelle imprese appartenenti al settore metalmeccanico e della installazione di impianti con particolare riguardo alla cessione degli appalti.

I dati di cui sopra costituiranno parte integrante la «Banca dati del settore metalmeccanico» e, laddove possibile e qualora disponibili, verranno elaborati in termini disaggregati per regione e per i sottosettori di cui al successivo art. 5.

Entro tre 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.

Art. 2. - Osservatori congiunti in sede territoriale sulla situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

Le parti, preso atto dei positivi risultati raggiunti dalla sperimentazione territoriale di organismi paritetici per lo studio e l'esame della situazione economico-sociale nel settore metalmeccanico posta in essere nel precedente contratto, convengono sull'opportunità di valorizzare ed estendere tale esperienza secondo le modalità e i criteri disciplinati dal presente articolo.

A far data dal 1° gennaio 1995, nei territori caratterizzati da una significativa presenza di attività riferita al settore metalmeccanico che saranno individuati dalle parti stipulanti il presente contratto in apposito incontro in sede centrale da effettuarsi entro il 31 dicembre 1994, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Osservatori paritetici congiunti in analogia a quelli già esistenti per lo studio e l'esame della situazione economico-sociale nel settore metalmeccanico.

Gli Osservatori si riuniranno di norma due volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre) con il fine di trarre valutazioni che consentano di apprezzare la situazione riferita al settore

metalmecanico, considerata globalmente nel territorio interessato, così come emergerà dall'applicazione congiunta intorno ai materiali elaborati dalle parti e predisposti anche congiuntamente per il tramite sia di proprie strutture tecniche specifiche sia, quando concordemente ritenuto, di strutture professionali esterne, riguardanti le seguenti materie:

- a) situazione dell'industria metalmeccanica;
- b) andamento dell'occupazione anche con riferimento alle categorie più deboli e ai lavoratori extracomunitari;
- c) relazioni sindacali nel settore;
- d) andamento degli orari di fatto;
- e) andamento dei salari di fatto;
- f) questioni ambientali.

Gli Osservatori paritetici territoriali, in collaborazione con l'Osservatorio nazionale di cui al precedente art. 1 potranno realizzare specifiche iniziative e predisporre, con periodicità annuale, un rapporto congiunto sulle materie per le quali per accordo tra le parti, siano state compiute analisi ed approfondimenti particolari oltreché acquisita una posizione comune delle parti che, laddove ciò venga ritenuto utile ed opportuno, potrà essere sottoposta all'attenzione degli Enti politici competenti.

Il procedimento di cui al presente articolo e le attività conseguenti, si applicano esclusivamente nei territori individuati ai sensi del secondo comma. Le parti si impegnano pertanto a non proporre l'ampliamento oltre i limiti e le sedi previste.

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

Art. 3. - Formazione professionale.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, la Federmeccanica, l'Assistal e i sindacati Fim, Fiom e Uilm riconoscono concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

È pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli ed ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire le Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 3.1. e 3.2..

3.1. Commissione nazionale per la formazione professionale.

La Federmeccanica, l'Assistal e i sindacati Fim-Fiom-Uilm convengono di costituire entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica-Assistal e FimFiom-Uilm) con il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate utilizzando i risultati forniti dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 3.2.;
- b) operare, in collegamento con l'organismo paritetico nazionale di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lettera a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità.

L'attività di cui alla lettera a) dovrà, salvi i successivi aggiornamenti, essere completata entro e non oltre il 30 giugno 1995 in modo tale che le parti possano predisporre un primo documento di indirizzo per lo sviluppo delle politiche formative riferite al settore, disaggregate per regione e/o per i sottosettori di cui al successivo art. 5, da trasmettere agli organismi paritetici bilaterali costituiti ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese.

3.2. Commissioni territoriali per la formazione professionale.

A far data dal 1° gennaio 1995, nei territori caratterizzati da una significativa presenza di attività riferita al settore metalmeccanico che saranno individuati ai sensi del secondo comma del precedente art. 2, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali Fim, Fiom e Uilm, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione

professionale, formate da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm).

Le Commissioni paritetiche territoriali hanno il compito di:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate utilizzando 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 a) del punto 3.1.;
- b) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993;
- c) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- d) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera b) 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 della legge 2 aprile 1968, n. 482, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo interconfederale 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 interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 3.1.;
- e) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui al punto 4.2. del successivo art. 4 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;
- f) facilitare una più efficace ed adeguata utilizzazione dei Fondi comunitari con particolare riferimento a quanto previsto dall'obiettivo 2) e delle risorse previste dalla legislazione vigente per la formazione professionale.

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 3.1..

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

Art. 4. - Pari opportunità.

Le parti affidano alle Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 4.1. e 4.2. 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.

4.1. 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 (Federmeccanica-Assistal e Fim-FiomUilm) 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 professionale 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. 3 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 4.2. significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a Federmeccanica e Assisital 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 4.2. 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 4.2., 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.

4.2. Commissioni territoriali per le pari opportunità.

A far data dal 1° febbraio 1995 le Associazioni territoriali imprenditoriali di cui al precedente art. 2 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. 3, 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 anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lettera c) del punto 4.1.. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche eventualmente 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 4.1., 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 4.1..

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

4.3. 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 r.s.u. in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 5. - Informazioni in sede nazionale.

Su richiesta di una delle parti, si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali la Federmeccanica renderà ai Sindacati stipulanti informazioni globali riferite alle linee generali di andamento economico-produttivo ed alle prevedibili implicazioni sull'andamento della occupazione, riguardanti i seguenti sottosettori dell'industria metalmeccanica:

- 1) Siderurgia;
- 2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- 3) Mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;
- 4) Navalmeccanica;
- 5) Aeronautica;
- 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;
- 11) Meccanica generale.

Art. 6. - Informazioni in sede territoriale.

6.1. Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, la delegazione degli imprenditori metalmeccanici renderà ai Sindacati regionali di categoria, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle prospettive produttive delle attività industriali metalmeccaniche nella regione e alle tendenze dell'occupazione, con particolare riguardo ai processi di ristrutturazione e conversione, ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione, nonché sull'andamento e sulle tendenze dell'occupazione femminile.

Inoltre, utilizzando i dati forniti dalla «banca» di cui al precedente art. 1, la delegazione di cui al primo comma fornirà ai Sindacati regionali di categoria informazioni relative alla utilizzazione delle nuove tecnologie ed ai fenomeni da esse indotti, riferite alla specifica realtà regionale suddivise per le seguenti tematiche:

- a) il censimento delle nuove tecnologie di processo nelle imprese associate considerando robot, macchine a controllo numerico, impianti automatizzati, ecc.;
- b) l'evoluzione del fenomeno nei settori metalmeccanico e della installazione;
- c) l'andamento della occupazione con particolare attenzione all'impiego negli impianti a nuova tecnologia;
- d) il censimento a campione degli impianti a tecnologia tradizionale.

Quando nell'ambito regionale sia rilevabile una consistente concentrazione di aziende appartenenti ad uno dei seguenti sottosettori:

- 1) Siderurgia;
- 2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- 3) Autoavio;
- 4) Navalmeccanica;
- 5) Elettromeccanica ed elettronica;
- 6) Meccanica generale;

le informazioni rese secondo quanto previsto ai precedenti commi potranno considerare il singolo settore così come sopra individuato.

La delegazione degli imprenditori darà informazioni globali sui programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o con il concorso delle Associazioni degli imprenditori e sul loro esito, sulla utilizzazione del lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 e sullo sviluppo del decentramento produttivo.

La delegazione degli imprenditori darà inoltre informazioni globali sulle iniziative di formazione dei quadri realizzate da imprese o da Associazioni territoriali della regione.

6.2. Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno ai Sindacati provinciali di categoria, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle aziende metalmeccaniche associate, riguardanti le prospettive produttive anche in rapporto ai processi di decentramento - e, in questo quadro, i programmi che comportino nuovi insediamenti industriali e i criteri generali della loro localizzazione.

Nel corso di tale incontro l'Associazione territoriale imprenditoriale informerà i Sindacati provinciali di categoria delle prevedibili implicazioni degli insediamenti predetti sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio, sulle condizioni ambientali ed ecologiche nonché degli interventi posti in essere dalle aziende per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche».

L'Associazione imprenditoriale renderà anche informazioni globali sulle iniziative realizzate dalle aziende ai fini della tutela e del miglioramento dell'ambiente interno ed esterno.

Inoltre, le Associazioni territoriali imprenditoriali forniranno ai Sindacati provinciali di categoria, informazioni riferite alle aziende metalmeccaniche associate in merito al numero dei contratti a termine stipulati ai sensi della lettera B), dell'art. 1-bis, Disciplina generale, Sezione terza, in relazione alle ipotesi ivi indicate, specificando le cause, le lavorazioni o i reparti interessati e la relativa durata.

Nel corso dello stesso incontro verranno fornite informazioni anche sulla situazione che, in rapporto con i nuovi insediamenti suddetti, potrà eventualmente determinarsi a seguito della esecuzione di contratti di fornitura.

L'Associazione territoriale renderà inoltre informazioni sulla situazione generale dell'occupazione nel settore metalmeccanico con particolare riguardo all'assunzione di lavoratori di primo impiego, nonché sull'andamento e sulle tendenze dell'occupazione femminile.

La situazione delle aziende con meno di 200 dipendenti, sempre riferita alle materie previste dai precedenti commi di questo punto 6.2., costituirà oggetto di una informazione aggregata presentata dalla Associazione territoriale nel corso dell'incontro suddetto. Nell'ambito di questa informativa l'Associazione territoriale trasmetterà inoltre ai Sindacati provinciali di categoria un elenco delle aziende che occupano fino a 200 dipendenti che si avvalgano di prestazioni di lavoro a domicilio disciplinate dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877.

Art. 7. - Informazioni in sede aziendale.

7.1. 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.

7.2. Investimenti, occupazione ed attività indotte.

Di norma annualmente le aziende che occupano complessivamente più di 350 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori, 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 500 dipendenti renderanno ai Sindacati dei lavoratori, nel corso dell'incontro qui disciplinato, informazioni riferite anche alle iniziative realizzate e/o all'attuazione dei progetti

finalizzati alla tutela ed al miglioramento 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.

7.3. 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 n. 164/1975 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 prestantive 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 produttive di cui sopra completeranno l'informazione con le medesime procedure e modalità.

In apertura degli incontri previsti in questo art. 7, 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.

7.4. Decentramento produttivo.

Di norma annualmente le aziende che occupano più di 200 dipendenti renderanno ai Sindacati provinciali di categoria 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.

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. 8. - 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.

Art. 9. - Mobilità interaziendale.

Per affrontare in modo coerente e concreto i problemi occupazionali derivanti da processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva e di crisi aziendale di particolare rilevanza sociale così come definiti dalla legge

12 agosto 1977, n. 675 e successive modifiche, ivi compresi i casi di fallimento previsti dall'art. 25 della stessa legge n. 675/1977, si conviene quanto segue:

a) Il sistema di mobilità viene attivato per i casi e con le procedure disciplinati dalla legge 12 agosto 1977, n. 675.

b) Compilazione in sede regionale di una lista unica dei lavoratori in mobilità a partire dalle liste aziendali secondo una graduatoria unica suddivisa per fasce professionali, il cui punteggio si fonderà sui criteri previsti dall'art. 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264 sostituendo l'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento con l'anzianità di fruizione della Cassa integrazione guadagni straordinaria.

La lista unica di mobilità sarà armonizzata ogni tre mesi in sede provinciale ai fini dell'avviamento al lavoro con richiesta numerica, con le liste previste dalla suddetta legge n. 264/1949 secondo il criterio del rapporto tra il numero degli iscritti alle liste della legge n. 264/1949 ed iscritti alla lista di mobilità. Nell'individuare il numero degli iscritti al collocamento ordinario non si terrà conto di coloro che hanno una anzianità di iscrizione pari od inferiore all'anno. Ogni trimestre si procederà in sede regionale al controllo amministrativo della lista ed al suo eventuale aggiornamento.

Gli avviamenti al lavoro saranno effettuati secondo le modalità previste dalla succitata legge n. 264/1949 e dagli artt. 33, comma 11°, e 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

c) I contratti di lavoro derivanti da offerte conseguenti al sistema di cui al punto precedente saranno stipulati secondo quanto previsto dal presente contratto collettivo. Il lavoratore giudicato non idoneo alla visita medica o che non abbia superato il periodo di prova, concorre nella lista di collocamento di cui al precedente punto b) con la stessa posizione di graduatoria che egli ricopriva quando è stato avviato al lavoro.

d) Il lavoratore che non accetti offerta di impiego avente caratteristica di equivalenza professionale in azienda operante in un'area compresa entro 50 km dal comune di residenza - salvo che la particolare localizzazione dell'azienda consigli un esame specifico in sede territoriale - decade dal diritto alle erogazioni della Cassa integrazione guadagni al termine del periodo per il quale era stata autorizzata, nonché da qualsiasi erogazione a carico dell'azienda.

e) Trascorsi cinque mesi dall'inserimento dei lavoratori interessati nella lista di cui al punto b), sarà effettuata fra l'Associazione territoriale imprenditoriale e i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori nel corso di un apposito incontro, una verifica avente le seguenti caratteristiche e finalità:

1) accertamento della situazione che si è determinata nella lista a seguito del funzionamento del sistema descritto nei punti precedenti;

2) ricognizione delle previsioni quantitative e qualitative dell'andamento occupazionale del sistema di imprese;

3) proposizione, per i lavoratori che al momento della verifica non avessero ancora ricevuto un'offerta di lavoro, di eventuali iniziative di formazione professionale consone alle previsioni qualitative e quantitative di cui al punto 2);

4) eventuale proposta di proroga della Cassa integrazione guadagni anche con l'obiettivo di promuovere nel frattempo le condizioni per favorire l'offerta di lavoro, compatibilmente con la situazione in atto nell'area territoriale.

Le parti, in occasione di una delle verifiche previste da questo punto e), concorderanno l'uscita dalla lista dei lavoratori in mobilità iscritti da almeno due anni e fruitori della Cassa integrazione guadagni, che fino a quel momento non abbiano ricevuto offerta di lavoro, i quali in virtù del mantenimento del rapporto di lavoro con l'azienda di appartenenza rientreranno nell'azienda stessa.

Tutto ciò fatto salve le norme e le procedure di legge e di contratto.

5) Le ulteriori verifiche avranno di norma cadenza trimestrale.

f) Nei confronti del lavoratore in mobilità che senza giustificato impedimento rifiuti di frequentare o frequenti in modo irregolare i corsi di formazione, si produrranno le conseguenze previste al punto d).

DICHIARAZIONE COMUNE SULL'ART. 9.

Fermo restando l'Accordo interconfederale 5 maggio 1965, le parti hanno definito il sistema sopra previsto con l'obiettivo dell'armonizzazione del mercato del lavoro mediante la ricomposizione degli strumenti operanti in tale ambito.

In questo quadro le parti individuano la necessità che siano apportate alla legislazione vigente le modifiche coerenti alle indicazioni contenute nel presente articolo.

Conseguentemente l'intero sistema opererà anche agli effetti dell'art. 4bis della legge 9 febbraio 1979, n. 36, in quanto si realizzi il sistema di avviamento al lavoro previsto al punto b) del presente articolo.

NOTA A VERBALE.

Restano salve, nei casi previsti dagli artt. 6, 7, 8 e 9, ove si rendessero necessarie, le procedure di cui all'Accordo interconfederale 5 maggio 1965 ed alla legge 20 maggio 1975, n. 164.

Art. 10. - 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.

Durante l'incontro di cui al punto 6.2. dell'art. 6, l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende metalmeccaniche associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Art. 11. - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità (legge 23 luglio 1991, n. 223, specificamente artt. 1, 4 e 24, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19 dicembre 1984, n. 863, e legge 19 luglio 1993, n. 236) e successivi interventi, in via sperimentale, per la vigenza del presente contratto nazionale, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

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 le riduzioni d'orario annuo di cui all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, ferma restando la particolare disciplina stabilita al punto 1.2. del Protocollo sottoscritto il 1° settembre 1983, nonché i permessi per ex-festività di cui agli artt. 7 e 6, Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e terza, ed i residui delle giornate di ferie di cui agli artt. 14 e 12, Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e terza, e la fruizione delle festività cadenti di domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il grado di diffusione e le conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo Contratto collettivo di categoria.

Art. 12. - Istituzioni interne a carattere sociale.

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

Art. 13. - Studi, ricerche ed indagini.

Le proposte di iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente ai sensi dei precedenti artt. 2, 3 e 4 potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti riguardante l'ammontare dei costi e la relativa suddivisione a carico di ciascuna di esse.

Disciplina generale - Sezione seconda

Diritti sindacali

PREMESSA

Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle r.s.u. 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'intesa tra Federmeccanica-Assistal e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del 2 febbraio 1994 allegato al presente contratto (allegato n. 8).

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.

Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm 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 esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
- 4) quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in 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. 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 e dall'indennità di contingenza 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 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 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

Art. 1. - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità alle norme di legge.

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

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
- 3) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 4) la disciplina speciale che gli viene applicata;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova di cui alle discipline speciali;
- 6) tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

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

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 legale 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 penultimo comma della «Nota aggiuntiva al Protocollo...» 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.

Fatte salve le esigenze tecnico organizzative le aziende valuteranno l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a part-time non oltre il limite del 2 per cento del personale in forza a tempo pieno. Le parti stipulanti entro sei mesi dalla data del presente contratto si incontreranno per individuare gli ambiti e le condizioni di applicabilità di questa norma.

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 consentito, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, 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 r.s.u. e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° 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) Contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm concordano che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nei casi previsti dalle leggi e dai contratti collettivi vigenti in materia, è consentita nelle sottoindicate ipotesi:

- 1) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- 2) per punte di più intensa attività derivanti dall'acquisizione di commesse o per lancio di nuovi prodotti che, per i volumi o per i termini di consegna, non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro;
- 3) per l'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- 4) 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 normalmente impiegate;
- 5) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per ferie, esclusi i casi di chiusura dell'unità produttiva oppure in aspettativa.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate è pari al:

- 10 per cento del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive fino a 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente);
- 8 per cento del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive con più di 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente) nelle quali è comunque consentita la stipulazione di almeno 10 contratti di lavoro a termine.

Le frazioni derivanti dalla applicazione della percentuale di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore. Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo sindacale, i suddetti valori possono essere elevati in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Circa le assunzioni con contratto a termine da stipulare in virtù del presente C.c.n.l., la Direzione comunicherà preventivamente alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interessati e le fattispecie utilizzate fra quelle sopra indicate.

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 C), 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 n. 223/1991, 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 articolato 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 trattiene.
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 territoriale ed in sede aziendale così come previsto, rispettivamente, dal punto 6.2. dell'art. 6 e dal punto 7.2. dell'art. 7 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, e 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 metalmeccaniche 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 1ª categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

1ª 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.

2ª 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 imbragaggi 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

3ª 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 attrezzature 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 prestazionale. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie, riscontrabili o con elementare ricorso all'autodiagnostica 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 colaggio 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 costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

Montatore macchinario Costruttore su banco Costruttore su macchine

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'imbustaggio in casse o in gabbie di attrezzature, 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 trasloelevatori 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 attrezzature 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

4ª 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 tecnicopratica 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 impianti, 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 attrezzature 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 attrezzature 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 e alla messa a punto e 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 e 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'ideale 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 e 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 colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di colaggio 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, e 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, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, 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 attrezzature 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 e 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 e 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 tabelle.

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

5ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª 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 vevoli 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 5ª 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 e 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 e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettuano, conducendo impianti, manovre 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, e 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, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione e 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 e al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale.

Montatore macchinario Costruttore su banco Costruttore su macchine

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 5ª 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 aziendali ad analogo titolo.

A decorrere dal 1° gennaio 1991, il suddetto elemento retributivo di professionalità viene elevato a lire cinquantacinquemila mensili lorde, pari ad un importo orario di lire 317,92, con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali 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 ad 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 ed 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 modifiche 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, sistemano, 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 e 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'elaboratore, 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 attrezzature.

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 e a specifiche metodologie in uso ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito 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 e alle informazioni ricavabili dai disegni e 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 e 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 e 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

6ª 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 e 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 e 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 ed 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 e 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, ad 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 effettuando, 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 e 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 e 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'opportunità 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

7ª CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 6ª 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 e 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'impresa, 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 punto B).

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 e 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 e 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) «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° maggio 1987.
3. L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del Codice civile e dell'art. 5 della L. n. 190/1985 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 Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 90.000). A decorrere dal 1° gennaio 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7ª categoria (lire 115.000).
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».

NOTA A VERBALE.

Limitatamente all'ipotesi di applicazione del punto 2. della lettera B) (maggio 1987), l'indennità di funzione sarà riconosciuta ai lavoratori interessati con decorrenza 1° febbraio 1987.

C) MOBILITA' 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 rispondenza 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 e i loro criteri informativi e 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 avendone i requisiti, passeranno alla 2^a categoria al compimento del 18° 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 C), 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 professionali 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 2ª 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 3ª 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 nella azienda, verranno inquadrati nella 5ª 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 4ª categoria.

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

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

COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI.

Per la vigenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1994 viene confermata la «Commissione paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori» formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm), con il compito di:

a) compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in Italia e nei paesi a maggiore sviluppo industriale, con l'obiettivo di fornire alle parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le parti. A tal fine la Commissione potrà promuovere l'audizione di studiosi particolarmente qualificati in materia;

b) esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;

c) proporre alle parti stipulanti integrazioni ai profili professionali e alle esemplificazioni - di cui alla classificazione dei prestatori di lavoro disciplinata dall'art. 4, Disciplina generale, Sezione terza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro nonché, in quanto conseguano da tali integrazioni, ai criteri per la mobilità professionale di cui al punto 3 della lettera C) del citato art. 4 - integrazioni correlate alla introduzione di tecnologie innovative; verificare nel periodo compreso fra il 1° luglio 1995 ed il 31 dicembre 1995, la possibilità di individuare, nell'ambito della declaratoria dei quadri di cui al precedente punto A), una articolazione di un profilo professionale superiore da compensare con una indennità di funzione più elevata. Le proposte di cui sopra verranno sottoposte alle parti stipulanti appositamente riunite in delegazione e, una volta concordemente accolte, integreranno il Contratto collettivo di lavoro vigente esclusivamente per gli effetti dell'addizione introdotta.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente, presieduta a turno da uno dei componenti dei due gruppi e delibera all'unanimità per quanto attiene alla materia di cui al punto c) ed in ordine agli indirizzi ed al metodo di lavoro di cui ai punti a) e b).

Una volta all'anno la Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il Contratto collettivo nazionale di lavoro per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c):

in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle componenti. Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro la Commissione concluderà la sua attività per quanto attiene al punto a) e presenterà alle parti stipulanti un rapporto conclusivo intorno agli argomenti di cui al punto suddetto completo dei materiali elaborati nel corso dei lavori.

Art. 5. - Orario di lavoro.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore. Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono quelli fissati 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.

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.

Le parti convengono che con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

Le parti si incontreranno il 1° maggio 1978 per esaminare le modalità di attuazione che consentano il mantenimento dei livelli esistenti di attività e di utilizzazione degli impianti.

In occasione di tale incontro saranno anche individuate soluzioni transitorie e articolate nel tempo, quali recuperi, accantonamenti o altre forme concordate, per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano alla data del 1° luglio 1978 l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato.

I benefici che discendono dalla presente norma verranno assorbiti fino a concorrenza da eventuali trattamenti particolari vigenti nelle aziende in materia di intervallo per la refezione.

Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

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

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

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

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) 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.

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.

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.

Le parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciute - fino al 30 novembre 1985 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dal 1° dicembre 1985 cesserà tale regime che verrà sostituito con l'armonizzazione della 39ª ora, di cui al terzo comma del punto 2. del «Protocollo» in calce al presente articolo, che viene definita in una riduzione complessiva annua di 40 ore con il riconoscimento di cinque gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Non si modificano gli eventuali differenti regimi più favorevoli di armonizzazione definiti a livello aziendale.

Per i lavoratori addetti al settore siderurgico la prevista riduzione dell'orario di lavoro di 20 ore annue retribuite viene fruita, a far data dal 1° giugno 1985, in ragione di anno di servizio o frazione di esso mediante permessi individuali compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Per le modalità di utilizzazione dei suddetti permessi individuali nonché per i criteri di assorbimento e per l'ulteriore riduzione d'orario di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, valgono le norme stabilite dal «Protocollo» in calce al presente articolo.

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto nei commi precedenti, 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.

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.

PROTOCOLLO SOTTOSCRITTO IL 1° SETTEMBRE 1983 fra le parti stipulanti il ccnl 1° SETTEMBRE 1983 E AD ESSO ALLEGATO AD OGNI EFFETTO.

Le parti, ritenuta la necessità di definire una completa sistemazione di tutta la materia riguardante l'orario e la flessibilità del lavoro che già non sia disciplinata dalle clausole specifiche contenute nel contratto di categoria ed in particolare negli artt. 5, Disciplina generale, Sezione terza, 8, Disciplina speciale, Parte prima e 7, Disciplina speciale, Parte terza, che vengono qui riconfermate, concordano quanto segue:

1. Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, la riduzione annua di 40 ore, prevista al punto 11 del protocollo ministeriale 22 gennaio 1983, qui espressamente richiamato, sarà applicata nei confronti dei lavoratori addetti al settore metalmeccanico, a far data dal 1° gennaio 1985, secondo la disciplina indicata:

1.1. Ai lavoratori che prestano attività durante il turno centrale con intervallo non retribuito per il pasto vengono riconosciuti cinque gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o collettivi compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

1.2. Per i «lavoratori che prestano attività a turno» con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti) la riduzione di 40 ore prevista in ragione di anno di servizio o frazione di esso o in proporzione ai periodi di

servizio compiuti a turno viene fruita, per il 50 per cento, mediante permessi individuali compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

Insieme alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia al lavoratore turnista verrà corrisposta una quota complementare, fino alla differenza fra le ore di riduzione effettivamente fruita e la quantità complessiva spettante al lavoratore a turno, al valore retributivo sul quale è computata la stessa tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali aziendali, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione non fruita compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

1.3. Per i lavoratori dipendenti da imprese siderurgiche, la riduzione dell'orario di lavoro in attuazione del punto 11 del protocollo del 22 gennaio 1983 è pari a 20 ore a partire dal 1° giugno 1985 in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

1.4. Disciplina transitoria.

La riduzione di orario che, ai sensi del citato protocollo ministeriale 22 gennaio 1983, verrà applicata nel corso del secondo semestre 1984, «20 ore in ragione di anno», sarà fruita dai lavoratori di cui ai precedenti punti 1.1. e 1.2. mediante un permesso individuale di 8 ore retribuite ed una quota complementare di 2 ore da corrispondere secondo la disciplina prevista dai punti precedenti.

1.5. Le parti, ferme restando le decorrenze previste di cui ai punti precedenti, procederanno ad un esame a livello aziendale, entro il mese che precede l'applicazione della prima quota di riduzione di orario, per la definizione delle modalità applicative dell'assorbimento fino a concorrenza dei trattamenti in materia di ferie aggiuntive, o di permessi individuali o collettivi concessi a titolo di riduzione di orario.

La situazione inerente eventuali pause che non siano state motivate da ragioni fisiologiche, tecnologiche, di nocività o di refezione, sarà esaminata in sede aziendale tra Direzione e Rappresentanze sindacali aziendali, nell'ambito di quanto previsto al punto 11 del protocollo ministeriale 22 gennaio 1983.

2. Le «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non verranno riportate nel testo del nuovo contratto collettivo di categoria 1° settembre 1983 salvo il punto 3 (Festività abolite) che viene inserito come ultimo comma degli artt. 7, Disciplina speciale, Parte prima e 6, Disciplina speciale, Parte terza.

Le parti convengono che, a far data dal dicembre 1985, la riduzione di orario prevista dalle suddette «Modifiche» venga determinata per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosectori indicati nella «Tabella allegata» alle suddette «Modifiche» (escluso il settore della siderurgia), nella misura di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire dai predetti lavoratori mediante un permesso individuale.

Ferma restando l'armonizzazione della 39^a ora che viene definita in una riduzione complessiva annua di 40 ore, la riduzione di orario di cui alla nota a verbale (2) della «Tabella allegata» alle citate «Modifiche» viene determinata nella misura di 8 ore.

Non si modificano gli eventuali differenti regimi più favorevoli di armonizzazione definiti a livello aziendale.

Le parti stipulanti congiuntamente dichiarano che, con quanto qui definito, considerano pienamente adempiuti i reciproci obblighi di cui alle «Modifiche» citate.

In ogni caso il presente accordo costituisce transazione novativa delle precedenti intese.

La Federmeccanica[1 Si intende richiamata, a tutti gli effetti, anche l'Associazione nazionale costruttori di impianti (Assistal).] e la F.L.M., pertanto, rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sulla applicazione delle clausole contenute nelle suddette «Modifiche».

La F.L.M. si impegna, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale o aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

Le riduzioni di orario di lavoro, attuate in applicazione del punto 5 delle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», saranno assorbite fino a concorrenza dalle riduzioni di orario, stabilite dal presente protocollo, ferme restando le modalità di fruizione in atto.

3. Le riduzioni di orario, di cui al presente protocollo, 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 plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di sei ore per sei giornate settimanali.

4. La fruizione di permessi individuali retribuiti di cui al presente protocollo e di quelli previsti al terz'ultimo comma degli artt. 7 e 6, Disciplina speciale, rispettivamente, Parte prima e Parte terza, avverrà mediante

rotazione che non implichi complessivamente assenza, per i suddetti motivi, superiore ad un tetto compreso tra il 6 ed il 9 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali aziendali, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi, non fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

5. Fermi restando i limiti massimi previsti dai citati artt. 8, Disciplina speciale, Parte prima e 7, Disciplina speciale, Parte terza di 150, 200 e 210 ore annuali di lavoro straordinario, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvo casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alle Rappresentanze sindacali aziendali, di cui al comma sesto dell'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima e comma settimo dell'art. 7, Disciplina speciale, Parte terza per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali previsto dal diciassettesimo comma dell'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, e dal diciassettesimo comma dell'art. 7, Disciplina speciale, Parte terza, 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 alle Rappresentanze sindacali aziendali le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni del contratto collettivo di lavoro in materia di lavoro straordinario.

NOTA A VERBALE AI PUNTI 1.1. E 1.2..

Le suddette specifiche esigenze aziendali si sostanziano nei confronti dei lavoratori che facciano richiesta di usufruire di permessi individuali ai sensi di questi punti 1.1. e 1.2. - consentendo un rinvio della effettiva fruizione nell'ambito dell'anno, nei seguenti termini:

a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate al successivo punto 4.;

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

NOTA AGGIUNTIVA AL PROTOCOLLO SOTTOSCRITTO IL 1° SETTEMBRE 1983, STIPULATA CON IL CCNL 18 GENNAIO 1987, IL CCNL 14 DICEMBRE 1990 ED IL CCNL 5 LUGLIO 1994.

In aggiunta a quanto previsto dal Protocollo 1° settembre 1983, a tutti i lavoratori - esclusi gli addetti al settore siderurgico così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto - verranno riconosciuti:

- due gruppi di 8 ore annue retribuite, con decorrenza 1° gennaio 1989;

- un gruppo di 8 ore annue retribuite, con decorrenza 1° ottobre 1993;

- un gruppo di 8 ore annue retribuite, con decorrenza 1° aprile 1994.

Per i lavoratori dipendenti dalle imprese siderurgiche verranno riconosciuti:

- due gruppi di 8 ore annue retribuite, con decorrenza 1° gennaio 1990;

- due gruppi di 8 ore annue retribuite, con decorrenza 1° aprile 1994.

Dette ore sono computate in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno.

Le riduzioni di cui ai commi precedenti verranno fruiti dagli interessati secondo la disciplina indicata nel suddetto Protocollo che viene espressamente richiamata in tutti i suoi punti ad eccezione di quanto previsto al punto 1.5. e, per i lavoratori turnisti, di quanto previsto al punto 1.2..

Le parti convengono che il punto 4. del citato Protocollo viene modificato come segue:

La fruizione di permessi individuali retribuiti di cui al presente protocollo e di quelli previsti al terz'ultimo comma degli artt. 7 e 6, Disciplina speciale, rispettivamente, Parte prima e Parte terza, avverrà mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza, per i suddetti motivi, superiore ad un tetto compreso

tra l'8,5 e l'11,5 per cento, a decorrere dal 1° gennaio 1994, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze sindacali unitarie, diverse modalità di utilizzazione delle ore di riduzione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

I permessi non fruiti dai lavoratori entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Fermo restando quanto previsto al punto 1.2. 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 riduzione d'orario annuo di cui al presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 i gruppi di 8 ore di riduzione di orario annuo effettivamente fruiti non saranno inferiori al numero di 6.

Le parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 la fruizione individuale delle riduzioni di orario di lavoro annuo, a norma del presente articolo, 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.

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 e i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

NOTE A VERBALE.

1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente articolo 3-bis e agli articoli 14-bis e 12-bis, Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e terza, 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 r.s.u. 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 aziendali definiti dalle parti.

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

Dall'entrata in vigore del presente C.c.n.l. 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.

NORMA TRANSITORIA.

Fermo restando quanto definito nella Premessa al contratto e dal presente articolo, le parti convengono di costituire un'apposita Commissione che, entro il 31 dicembre 1994, approfondirà i temi del sistema contrattuale con particolare riguardo alla specificità delle piccole imprese, anche in riferimento ai problemi di competitività.

NOTE A VERBALE.

1) 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 definite 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. Le parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali. Le parti altresì convengono che qualora detta normativa dovesse essere emanata successivamente alla istituzione del Premio le parti contraenti in sede aziendale si incontreranno per adattare l'accordo al modificato contesto normativo garantendo l'invarianza dell'importo lordo del Premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

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

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le r.s.u. 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.

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 esplicano 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 C), 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 e urbanità.

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

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 4.1. dell'art. 4, 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 e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'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. 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 paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 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 negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

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

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

Art. 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 nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;

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

Art. 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) In ogni stabilimento o sede, per ogni area omogenea individuata di comune accordo, viene istituito il registro dei dati ambientali, costituito dalla raccolta delle rilevazioni che saranno effettuate da un ente specializzato. A tale scopo le Associazioni imprenditoriali e il Sindacato provinciale territoriale concorderanno un elenco di enti specializzati, fra i quali le Rappresentanze sindacali unitarie sceglieranno quello al quale sarà affidato il compito di procedere alle rilevazioni.

Le modalità di intervento dell'ente di cui sopra verranno individuate tra la Rappresentanza sindacale dei lavoratori e la Direzione.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra le Direzioni aziendali e le Rappresentanze sindacali unitarie sono a carico delle aziende; le risultanze di esse saranno poste a disposizione delle due parti interessate.

Gli addetti all'ente che svolge le suddette rilevazioni sono tenuti al segreto professionale sui processi lavorativi di cui vengono a conoscenza.

Con le stesse modalità viene istituito parallelamente il registro dei dati biostatistici (assenze per malattia e infortunio).

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di rischio individuale, la cui formulazione verrà definita tra la Rappresentanza sindacale dei lavoratori e la Direzione.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:

- a) visite di assunzione;
- b) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge;
- c) visite di idoneità compiute da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3°, della legge n. 300 del 20 maggio 1970;
- d) gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie di ogni stabilimento l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni quando queste siano relative alle malattie professionali e/o a quelle per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e/o periodiche.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro sei mesi dalla stipulazione del presente contratto e verrà aggiornato, con i criteri indicati nel precedente capoverso, in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie, finalizzata alla difesa della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nelle lavorazioni. Vengono mantenuti gli accordi organici concordati aziendalmente.

B) Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione dei lavoratori i mezzi protettivi (come occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori dagli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Federmeccanica, Assital e i sindacati Fim, Fiom e Uilm, considerata l'imminenza del recepimento della direttiva 89/391/

CEE del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, convengono di costituire, entro un mese dall'entrata in vigore del Decreto legislativo di recepimento, un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica-Assital e Fim-Fiom-Uilm) con il compito di definire, entro tre mesi, l'armonizzazione della disciplina contrattuale con il nuovo quadro normativo tenendo conto dei risultati raggiunti dall'Osservatorio in materia ambientale e di igiene e sicurezza del lavoro costituito tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil con l'Accordo interconfederale del 5 marzo 1992, con particolare riferimento al ruolo, funzioni e prerogative dei rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza.

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.

Art. 29. - Diritto allo studio.

A far data dal 1° gennaio 1991 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio qui disciplinato, 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 l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il due per cento del totale della forza occupata; 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.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

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 dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, 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 e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

A far data dalla stipula del presente contratto, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché presso gli istituti che sono stati concordemente indicati dalle parti con il Protocollo d'intesa 18 giugno 1992 allegato, a tutti gli effetti, al presente contratto (allegato n. 9), corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma.

In tal caso i permessi retribuiti per la frequenza di detti corsi di studio, potranno essere richiesti per un massimo di 120 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.

Per l'esercizio del diritto allo studio il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità in atto a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti 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 stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al secondo comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente 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 di studio che il dipendente intende frequentare e le finalità indicate nel settimo comma, la risoluzione viene demandata in unico grado - alla decisione dell'«organismo paritetico per la formazione professionale», costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, competente per territorio.

L'«organismo paritetico» 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 al secondo comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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.

Inoltre i lavoratori studenti 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. - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, 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. 32. - 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. 33. - 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. 34. - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 25 e 19 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima e Parte terza, ed il trattamento di fine rapporto di cui agli artt. 26, 6 e 20 della Disciplina speciale, rispettivamente Parte prima, Parte seconda e Parte terza, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 35. - 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. 36. - 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° luglio 1994 ed avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 1998; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 30 giugno 1996.

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. 37. - 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 e 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 secondo 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.

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 (Federmeccanica-Assistal e Fim-FiomUilm) con il compito di definire congiuntamente, entro il 31 dicembre 1997, una ipotesi di dettato contrattuale che - senza comportare aggravii 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 una interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giudiziaria.

Art. 38. - 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.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate 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.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali non potranno essere presentate prima del 1° gennaio 1995 e, sulla base di quanto previsto dall'art. 9, Disciplina generale, Sezione terza, i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 1996.

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.

Art. 39. - Distribuzione del contratto.

Le aziende distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente Contratto collettivo di lavoro una copia dello stesso a partire dal mese di novembre 1994 ed entro il mese di febbraio 1995.

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 e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal Decreto-legge luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, sulla Cassa integrazione guadagni.

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 interessino 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 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione di M.V. (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre).

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.

Le modalità di utilizzazione dei suddetti permessi individuali vengono stabilite al punto 4. del «Protocollo» in calce all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e 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 cui al sesto comma del presente articolo, 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 aziendali in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

Art. 8. - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° 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, viene fissato un limite massimo complessivo di 150 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 200 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 200. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 210 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 e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro notturno 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.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

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%

compensativo (oltre 8 ore)(1)

(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 dell'indennità di contingenza e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla paga base di fatto, comprensiva dell'indennità di contingenza, aumentata delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

	dal 1° gennaio 1995 al 31 agosto 1995	dal 1° settembre 1995 al 31 dicembre 1995	dal 1° gennaio 1996
per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	3,0%	2,9%	2,9%
per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	3,3%	3,2%	3,2%
per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento	3,7%	3,6%	3,5%

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 150, 200 e 210 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 1° settembre 1983 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti, le parti, ferme restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione «lavoro straordinario» attribuita al lavoro prestato tra la quarantesima e la quarantottesima ora, di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, rispettivamente, Parte prima e Parte terza, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

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 abbia 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 inerente 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 inerente 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:

- 3,7 per cento dal 1° gennaio al 31 agosto 1995;
- 3,6 per cento dal 1° settembre al 31 dicembre 1995;
- 3,5 per cento dal 1° gennaio 1996.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8) I lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente 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 durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.

16) Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la Rappresentanza sindacale unitaria potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) alle tariffe in assestamento;

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

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

e) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

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

saranno presentati dai lavoratori alle persone incaricate dalla Direzione.

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

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

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

24) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'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, l'indennità di contingenza, 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, contingenza, 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. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma ottavo del presente articolo.

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 delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

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.

Art. 14-bis. - Aspettativa.

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, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

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.

In tali casi è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Durante il periodo di aspettativa è vietata qualsiasi attività a fine di lucro.

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.

A partire dal 1° gennaio 1980 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 avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito e salvo sempre quanto previsto dalla successiva norma transitoria n. 3, ad una maggiorazione nella misura del 5 per cento del minimo tabellare della categoria della classificazione unica cui il lavoratore appartiene.

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

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 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 4ª alla 5ª categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sul minimo tabellare della nuova categoria della classificazione unica.

Per i lavoratori di cui alla presente Parte prima in forza al 1° gennaio 1980, ai fini dell'erogazione del primo aumento periodico derivante dall'istituzione del nuovo regime, varrà l'anzianità in corso di maturazione secondo quanto previsto dal C.c.n.l. 1° maggio 1976.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 saranno congelati in cifra e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

NORME TRANSITORIE.

1) Si applicano le disposizioni di cui all'art. 32 (minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria) per la identificazione del minimo tabellare su cui gli aumenti periodici dovranno essere applicati.

2) I lavoratori di cui alla presente Parte prima che abbiano maturato i 4 aumenti periodici fino al 31 dicembre 1977, matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime, alla data del 1° luglio 1980.

I lavoratori di cui alla presente Parte prima che abbiano maturato i 4 aumenti periodici dal 1° gennaio 1978 fino al 28 febbraio 1979, matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime, a partire dal 1° marzo 1981.

I lavoratori di cui alla presente Parte prima che abbiano maturato il quarto aumento periodico dal 1° marzo 1979 matureranno il primo aumento periodico secondo il nuovo regime, allo scadere del 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.

3) Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti Contratti collettivi nazionali.

Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

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 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 contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti concordano di istituire una Commissione nazionale per rendere coerenti con il sistema contrattuale, come definito dal Protocollo del 23 luglio 1993, i contenuti del presente articolo con particolare riferimento al sistema di indicizzazione.

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 avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste 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 percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore 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 acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

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 e 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 e 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 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 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.

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 assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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 18 mesi continuativi.

Decorso anche detto periodo 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 cui ai commi undicesimo e dodicesimo 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 ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. 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.

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, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assital e Fim-Fiom-Uilm) 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.

3) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assital e Fim-Fiom-Uilm) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue (legge 13 luglio 1967, n. 584, e relative norme di attuazione e legge 4 maggio 1990, n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.

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. - 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 obbligatorio, 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 le disposizioni di cui all'art. 19, Disciplina speciale, Parte prima, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 22. - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo.

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere 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.

NOTA A VERBALE.

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.

Art. 23. - 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. 24. - 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. 25. - 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 5° anno compiuto di anzianità di servizio;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° anno e fino al 10° anno compiuto di anzianità di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° 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. 26. - 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.

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.

Art. 27. - Trasferte.

Trattamento economico di trasferta.

1) 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.

La misura dell'indennità di trasferta è pari a:

- a partire dal 1° gennaio 1995 a 55.000 lire giornaliere;
- a partire dal 1° gennaio 1996 a 56.000 lire giornaliere.

In ragione della natura di rimborso forfettario dell'indennità di trasferta e quindi dell'appartenenza di tale istituto alla parte normativa del Contratto nazionale di lavoro, considerata la difficoltà di prevedere l'incremento del costo della vita per l'intero periodo di vigenza del C.c.n.l., le parti concordano di incontrarsi in occasione del rinnovo biennale dei minimi contrattuali nel giugno 1996 per definire gli incrementi dell'indennità giornaliera di trasferta per il biennio 1997-98.

Gli importi di cui sopra comprendono due pasti ed il pernottamento.

Per le trasferte superiori ai 300 Km. sarà possibile sostituire l'indennità di trasferta con un rimborso a piè di lista entro un massimale pari all'importo di cui sopra maggiorato 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, in misura pari ad un terzo dell'importo complessivo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando, considerato l'intervallo che l'azienda concede al lavoratore tra la cessazione e la ripresa del lavoro, risulta che il medesimo - ove rientrasse, usando dei normali mezzi di trasporto, nella sede, stabilimento, laboratorio o cantiere, per il quale sia stato assunto o nel quale sia stato effettivamente trasferito - avrebbe, per consumare il pasto, un periodo di tempo inferiore a 40 minuti od al minor tempo concesso agli altri lavoratori della sede o stabilimento di origine per la consumazione del pasto.

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 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 mezzi normali 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 per il 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).

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

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 sottosuolo 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 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 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;

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, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio. La determinazione dei limiti territoriali dei centri urbani sarà fatta localmente dalle rispettive Associazioni sindacali territoriali. In caso di disaccordo deciderà l'Ispettorato del lavoro competente.

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del punto II), verrà corrisposto l'importo pari ad un terzo dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale.

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 ogniqualvolta 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 incontreranno entro il 1° gennaio 1995 per un esame della evoluzione della legislazione, fiscale e contributiva, in materia di trasferte e delle problematiche conseguenti per le aziende di installazione, 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.

Infine, le parti si impegnano ad avviare un'attività di studio al fine di giungere entro giugno 1996 alla modifica della normativa dell'indennità di trasferta, della attuale divisione in quote, pari ad un terzo, e dei criteri della loro erogazione passando ad un riferimento di misurazione obiettivo.

Art. 28. - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

I) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:

autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, 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, contingenza, 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. 32.

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 (fuori dallo stabilimento) 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 (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

C) (corrispondente alla 3^a categoria):

infermieri, autisti non meccanici, 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, Sezione 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. 35 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, capituono e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

Art. 29. - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni: ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento:

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

ai treni di laminazione:

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

alla trafilatura a caldo:

1) riparazione;

alla fucinatura:

1) attrezzaggio; 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

1) riparazioni; 2) pulizia generale.

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

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

2) Qualora per la esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'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. 30. - 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. 31. - 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. 32. - 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. Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alle tabelle allegate.

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 intervenuto tra la Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana e l'Assistal da una parte e:

- la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce la Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil dall'altra.

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.

NORME TRANSITORIE.

1) Si applicano le disposizioni di cui all'art. 8 (minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria) per la identificazione del minimo tabellare su cui gli aumenti periodici dovranno essere applicati.

2) Sugli aumenti periodici già maturati non verrà effettuato il ricalcolo della indennità di contingenza maturata a partire da quella relativa al 1979.

A decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di L. 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 dai lavoratori di cui alla presente Parte seconda. Detta somma costituirà apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 3° comma dell'art. 9, Disciplina speciale, Parte terza gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla Parte seconda, in forza alla data del 16 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

Di conseguenza per i suddetti valori degli aumenti periodici non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile.

Gli aumenti periodici maturati dopo il:

- 1° febbraio 1987, dai lavoratori inquadrati in 5ª categoria;
- 1° marzo 1988, dai lavoratori inquadrati in 4ª categoria, saranno raggugliati al 5 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti concordano di istituire una Commissione nazionale per rendere coerenti con il sistema contrattuale, come definito dal Protocollo del 23 luglio 1993, i contenuti del presente articolo con particolare riferimento al sistema di indicizzazione.

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.

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.

Art. 7. - Condizioni di miglior favore.

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 35 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. 35 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 (Passaggio 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 allegate con le rispettive date di decorrenza.

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

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. 35 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 servizio 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. 35 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 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione di M.V. (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

c) il giorno del S. Patrono del luogo ove 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) ricorrano 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.

Le modalità di utilizzazione dei suddetti permessi individuali vengono stabilite al punto 4. del «Protocollo» in calce all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7. - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del terzo comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale e 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, viene fissato un limite massimo complessivo di 150 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 200 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 200. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 210 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 quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondere 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 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, indennità di contingenza.

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 e 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 150, 200 e 210 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, salvo 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 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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA.

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 1° settembre 1983 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti, le parti, ferme restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione «lavoro straordinario» attribuita al lavoro prestato tra la quarantesima e la quarantottesima ora, di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, rispettivamente, Parte prima e Parte terza, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

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.

I lavoratori di cui alla presente Parte terza assunti a partire dal 16 luglio 1979 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 avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito e salvo sempre quanto previsto dalla successiva norma transitoria n. 3, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartengono detti lavoratori.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

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 calcolati sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartengono detti lavoratori.

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 già maturati, eccettuati quelli previsti dalle norme transitorie in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi tabellari in atto alle singole scadenze mensili. 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 del 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. 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) Si applicano le disposizioni di cui all'art. 22 (Minimi tabellari e determinazione della quota di retribuzione oraria) per la identificazione del minimo contrattuale su cui gli aumenti periodici dovranno essere applicati.

2) Sugli aumenti periodici già maturati non verrà effettuato il ricalcolo della indennità di contingenza maturata a partire da quella relativa al 1979.

A decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di L. 3.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 dai lavoratori di cui alla presente Parte terza. Detta somma costituirà apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1980, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici sull'indennità di contingenza.

In deroga a quanto previsto al 3° comma del presente articolo, gli aumenti periodici dei lavoratori di cui alla Parte terza, in forza alla data del 16 luglio 1979, maturati dopo il 1° gennaio 1980 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

Di conseguenza per i suddetti valori degli aumenti periodici, non si farà luogo ad alcuna operazione di ricalcolo in relazione alle variazioni dei minimi contrattuali di stipendio mensile.

Gli aumenti periodici maturati dopo il:

- 1° gennaio 1985, dai lavoratori inquadrati in 7^a categoria;
- 1° febbraio 1987, dai lavoratori inquadrati in 6^a categoria, livello superiore della 5^a categoria e 5^a categoria;
- 1° marzo 1988, dai lavoratori inquadrati in 4^a categoria;
- 1° marzo 1989, dai lavoratori inquadrati in 3^a categoria;
- 1° gennaio 1991, dai lavoratori inquadrati in 2^a categoria, saranno ragguagliati al 5 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile.

3) Fermo restando quanto previsto al punto 7.5 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

- dal momento dell'assunzione per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 1990;
- dal 1° gennaio 1990 per i lavoratori assunti precedentemente a tale data e che alla stessa data non abbiano compiuto il 20° anno di età.

Federmeccanica-Assistal e Fim-Fiom-Uilm rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole circa la decorrenza dell'anzianità di servizio, ai fini della maturazione degli aumenti periodici, dopo il compimento del 20° anno di età, contenute nei precedenti Contratti collettivi nazionali.

Fim-Fiom-Uilm si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali, a non promuovere alcuna iniziativa sindacale in sede centrale, territoriale ed aziendale, che persegua, anche indirettamente, finalità contrastanti con quelle qui definite.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti concordano di istituire una Commissione nazionale per rendere coerenti con il sistema contrattuale, come definito dal Protocollo del 23 luglio 1993, i contenuti del presente articolo con particolare riferimento al sistema di indicizzazione.

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 e dell'indennità di contingenza.

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, contingenza, 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 e 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 ragguagliata 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. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al dodicesimo comma del presente articolo.

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

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

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

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.

Art. 12-bis. - Aspettativa.

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, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.

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.

In tali casi è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

Durante il periodo di aspettativa è vietata qualsiasi attività a fine di lucro.

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 e 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 e 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 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 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 $9 + 4 = 13$ di cui mesi 4 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, una assenza continuativa 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 (commi 9 e 11) e dei conseguenti trattamenti economici (commi 10 e 11) 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 ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. 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 assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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 18 mesi continuativi.

Decorso anche detto periodo senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

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.

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'infermità 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, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assital e Fim-Fiom-Uilm) 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.

3) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assital e Fim-Fiom-Uilm) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue (legge 13 luglio 1967, n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4 maggio 1990, n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.

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. - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tale caso, alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza, 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 le disposizioni di cui all'art. 14 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice di cui alla presente Parte terza.

Art. 17. - 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.

NOTA A VERBALE.

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.

Art. 18. - 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. Sempreché 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. 19. - 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 5^a 2^a, 3^a e 4^a categorie professionali

Fino a 5 anni. 2 mesi 1 mese e 1/2 1 mese

Oltre 5 e fino a 10 anni. 3 mesi 2 mesi 1 mese e 1/2

Oltre i 10 anni. 4 mesi 2 mesi e 1/22 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 una 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. 20. - 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.

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 percepisca 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.

Art. 21. - 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. 27, Disciplina speciale, Parte prima, fermo restando che gli importi dei rimborsi spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Art. 22. - 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.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti stipulanti convengono di incontrarsi entro il mese di giugno 1995 per definire la regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro dei viaggiatori e piazzisti dipendenti dalle aziende metalmeccaniche private e della installazione di impianti.

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.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Roma, addì 5 luglio 1994

NOTA DI INTENTI.

Le parti valutata l'opportunità di rilanciare l'istituto dell'apprendistato al fine di un maggior utilizzo dello stesso, nell'auspicare una revisione della materia da parte del legislatore, convengono di costituire un Gruppo di lavoro per la formulazione di una specifica disciplina concernente detto istituto assumendo come orientamento la normativa concordata per il settore artigiano metalmeccanico.

Art. 1. Norme generali.

La disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni del presente contratto.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 luglio 1994.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 18 e 19 della Disciplina speciale, Parte prima.

Art. 2. Periodo di prova.

L'assunzione degli apprendisti è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità alle norme di legge.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare le quattro settimane, riducibili a due per gli apprendisti in possesso di certificato di licenza di scuole professionali o di avviamento; durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva, col solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà confermata mediante comunicazione scritta all'interessato.

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 della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, in caso di risoluzione del rapporto, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

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. Durata del tirocinio.

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate sono stabilite nella tabella seguente.

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico se conseguito durante il periodo di tirocinio, dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

Gli apprendisti saranno inquadrati nella 3^a categoria professionale alla scadenza dei periodi di tirocinio indicati nella tabella che segue:

TABELLA DELLA DURATA DEL PERIODO DI TIROCINIO

TITOLO DI STUDIO	ETA' DI ASSUNZIONE				
	15	16	17	18	19
A) Scuola d'obbligo + diploma di istituto professionale specifico			3 mesi	3 mesi	3 mesi
B) Scuola d'obbligo + corso generico di formazione professionale		1 anno	1 anno	1 anno	1 anno
C) Scuola elementare + licenza di scuola media unificata	18 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi	18 mesi

Eventuali scuole o corsi riconosciuti potranno essere esaminati dalle parti stipulanti per determinare concordemente la validità ai fini della riduzione del periodo di apprendistato e dell'eventuale incasellamento nei vari gruppi.

Art. 5. Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 il minimo tabellare dell'apprendista viene determinato applicando le percentuali della tabella che segue al minimo tabellare del lavoratore di cui alla Disciplina speciale, Parte prima inquadrato nella 3ª categoria, in atto alle singole scadenze (1° gennaio 1995, 1° settembre 1995 e 1° gennaio 1996).

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare come sopra individuato.

Pertanto le paghe risultanti dall'applicazione dei criteri suddetti si intendono comprensive di tutti gli elementi retributivi in precedenza corrisposti, esclusa la sola contingenza post conglobamento.

Le quote orarie dell'indennità di contingenza continueranno ad essere erogate con i valori previsti per il manovale comune dell'età dell'apprendista dall'Accordo 29 luglio 1963, maggiorati del 10 per cento successivamente al 1° dicembre 1972. Per i punti che matureranno a decorrere dal 1° gennaio 1974 le quote relative saranno corrisposte nelle misure previste per il 1° livello della classificazione unica e per tutta la durata dell'apprendistato.

TABELLA DELLE PERCENTUALI DI PAGA BASE

Gruppi per titoli di studio	Età	1° semestre			
		3 mesi	3 mesi	3 mesi	
A) Apprendisti con scuola d'obbligo + diploma di istituto professionale specifico.	17	88%			
	18	88%			
	19	88%			
B) Apprendisti con scuola d'obbligo + corso generico di formazione professionale	16		84%	88%	
	17		84%	88%	
	18		84%	88%	
	19		84%	88%	
C) Apprendisti con scuola d'obbligo.	15		76%	82%	88%
	16		82%	86%	88%
	17		82%	86%	88%
	18		82%	86%	88%
	19		82%	86%	88%

Art. 6. Lavoro a cottimo o ad incentivo.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzioni in serie.

Art. 7. Orario di lavoro.

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 8. Ferie.

A norma dell'art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, un periodo feriale retribuito di 20 giorni di calendario.

A partire dal 1° luglio 1974 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.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, 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. 9. 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. 10. Insegnamento complementare.

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza ai sensi dell'art. 17 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 dei corsi di istruzione complementare, sono concesse tre ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi. Tali ore non fanno parte dell'orario di lavoro di cui all'art. 7 fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Art. 11. Attribuzione della qualifica.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio 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.

Art. 12. Inscindibilità.

La progressione delle percentuali salariali, nei vari semestri, di cui alla tabella annessa all'art. 5, forma un tutto inscindibile con il risultato globale, concordato per i singoli gruppi A), B) e C) e per ciascuna età di inizio dell'apprendistato.

Art. 13. Decorrenza.

Il presente contratto forma parte integrante del Contratto nazionale 5 luglio 1994 di cui segue le sorti.

PROTOCOLLO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO NAZIONALE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La Federmeccanica e l'Assistal, nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, hanno convenuto con Fim, Fiom

e Uilm sulla necessità di avviare un sistema di previdenza complementare volontario.

A tal fine le parti stipulanti, in presenza di un non aggravamento degli oneri previdenziali pubblici, considerano presupposto necessario la sostanziale modifica del Decreto Lgs. n. 124/93 che, allo stato attuale rende inattuabile un sistema di previdenza privata adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Le parti concordano, sin da ora, di dare avvio, a partire dal 1° gennaio 1995, ai lavori preparatori per la costituzione del fondo di previdenza complementare.

Le parti stipulanti dovranno definire gli aspetti costitutivi e funzionali del fondo medesimo prevedendo un sistema a capitalizzazione individuale a contribuzione definita nonché le clausole attraverso le quali si possa verificare nel tempo la persistenza dei presupposti costitutivi del fondo.

Le parti stipulanti dovranno altresì indicare le modalità di costituzione di eventuali fondi aziendali o interaziendali di analoga natura e con condizioni di finanziamento complessivamente non inferiori a quello nazionale.

Le parti stipulanti, in presenza delle necessarie e significative modifiche di legge - da accertare in apposito incontro - avvieranno la costituzione del fondo.

All'atto della costituzione del fondo, il finanziamento del medesimo avverrà mediante una quota di trattamento di fine rapporto maturando pari al 18%; in seguito il finanziamento avverrà attraverso successive fasi negoziali, in occasione dei rinnovi del C.c.n.l. e a livello aziendale nella contrattazione effettuata ai sensi all'art. 9, Disciplina generale, Sezione terza, anche tramite quote a carico dell'azienda e del lavoratore. Su tali presupposti, gli organi di amministrazione e controllo del fondo adotteranno sin dal momento della loro costituzione il criterio della pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

UNA TANTUM E TABELLE DEI MINIMI CONTRATTUALI

Ai lavoratori in forza alla data della stipula del presente contratto verrà corrisposta una erogazione forfettaria di lire 450.000 lorde suddivisibili in quote mensili.

Tale importo verrà erogato in due rate uguali rispettivamente con il primo periodo di retribuzione utile corrisposta successivamente alla stipula del presente contratto e nel mese di ottobre 1994.

Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro viene risolto precedentemente al 31 dicembre 1994 l'azienda tratterà le quote mensili, o loro frazioni, erogate e non maturate dalle competenze dovute. Per i lavoratori assunti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto collettivo le quote mensili, o frazioni, di una tantum saranno erogate nel mese di dicembre.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, che interverranno nel periodo 1° luglio-31 dicembre 1994, che daranno luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori, che in forza alla data di stipulazione del presente contratto godano dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni (ordinaria o straordinaria) e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'Istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

TABELLA A

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio 1995 al 31 agosto 1995	Parametri
1 ^a	558.500	100
2 ^a	648.500	116
3 ^a	737.000	132
4 ^a	788.500	141
5 ^a	877.500	157
Livello superiore	956.500	171
6 ^a	1.071.000	192
7 ^a	1.200.000	215

TABELLA B

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° settembre 1995 al 31 dicembre 1995	Parametri
1 ^a	578.500	100
2 ^a	672.500	116
3 ^a	767.000	133

4 ^a	820.500	142
5 ^a	912.500	158
Livello superiore	995.000	172
6 ^a	1.114.000	193
7 ^a	1.250.000	216

TABELLA C

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore dal 1° gennaio 1996	Parametri
1 ^a	595.500	100
2 ^a	693.000	116
3 ^a	792.500	133
4 ^a	847.500	142
5 ^a	942.000	158
Livello superiore	1.028.000	173
6 ^a	1.152.000	193
7 ^a	1.293.000	217

Ai lavoratori inquadrati nella 7^a categoria è corrisposto un elemento retributivo pari a lire 115.000 mensili lorde già riconosciute dal Contratto collettivo nazionale di lavoro 14 dicembre 1990.