

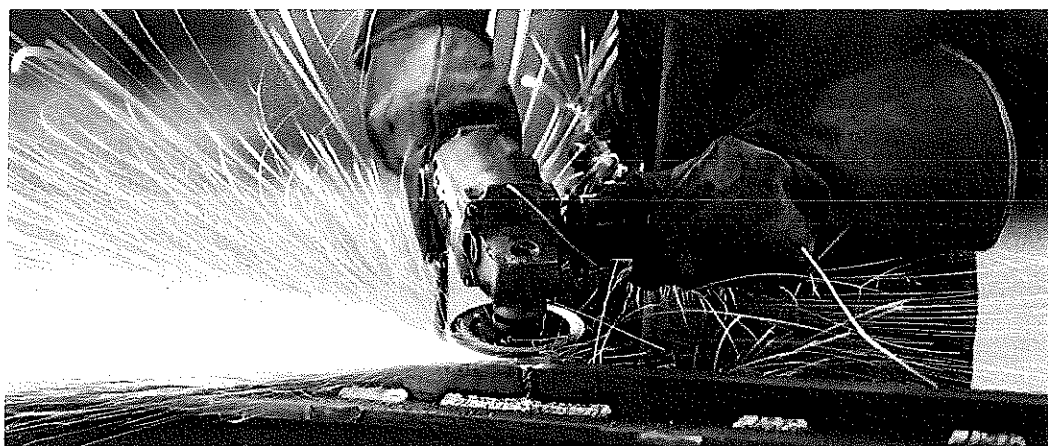
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i Dipendenti da Aziende esercenti attività del settore e
per i Dipendenti e Soci Lavoratori da Cooperative esercenti attività di

“METALMECCANICI”

**DELLE IMPRESE
METALMECCANICHE, ORAFE, ARGENTIERE D'INSTALLAZIONE IMPIANTI ED
AFFINI AI SUINDICATI SETTORI
DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE DELL'ARTIGIANATO E DELLA
COOPERAZIONE**

(In vigore dal 29 marzo 2019 al 31 dicembre 2023)



Riserva sulla proprietà intellettuale

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

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2019 ADLI, COOPERATIVE ITALIANE, FAMAR

INPS messaggio n.3850 del 24/10/2019 – UNIEMENS - CODICE CONTRATTO N. 397

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i Dipendenti e Soci Lavoratori da Cooperative esercenti attività del settore:

**PER I LAVORATORI DIPENDENTI E SOCI LAVORATORI DELLE IMPRESE COOPERATIVE DI
"METALMECCANICI"**

(In vigore dal 29 marzo 2019 al 31 dicembre 2023)

Riserva sulla proprietà intellettuale

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

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2019 ADLI, COOPERATIVE ITALIANE - COOPITALIANE, FAMAR - CONFAMAR

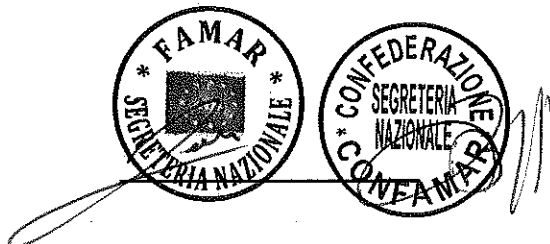
ADLI

A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani
Via Martiri Giuliani e Dalmati n. 2a
35129 Padova
P.IVA: 92278440281
Numero Verde: 800974401

COOPERATIVE ITALIANE – COOPITALIANE



FAMAR - CONFAMAR



L'anno 2019 il 29 maggio, presso la sede operativa della ASSOCIAZIONE COOPERATIVE ITALIANE, sita in ROMA, Via dei Carpazi, 46

Tra

ADLI, rappresentata dal Presidente Nazionale Carlo Parlangei ed una delegazione composta da Mattia Mingardo, Giuseppina Filieri

COOPERATIVE ITALIANE - COOPITALIANE NAZIONALE, rappresentata dal Presidente Nazionale Claudio Milardi, e da una delegazione composta da Isabella Pini Ferrari, Presidente Cooperative Italiane Emilia Romagna, Alessandro Colliva Responsabile Nazionale settore Lavoro, Giacomina Tognella, Presidente Cooperative Italiane Piemonte, Genesio Severini, Presidente Cooperative Italiane Lazio, Luca Canderan, Presidente Cooperative Italiane Triveneto, Pasquale Esposito, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Modena, Marco Trotti, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Triveneto, Giuseppe Ubaldelli, Responsabile organizzativo Nazionale Cooperative Italiane, Salvatore Sorriento, Responsabile settore Lavoro Cooperative Italiane Campania, Uswatta Liyanage Perera, Responsabile settore stranieri Cooperative Italiane Nazionale.

E

FAMAR: rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiara Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiane, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccchia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizsfina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlato, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato. Con l'assistenza di **Confamar**: Confederazione Autonoma dei Movimenti e delle Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

STIPULA

L'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i **dipendenti e soci lavoratori delle imprese cooperative di metalmeccaniche, orafe, argentiere ed installazione di impianti**, stipulato tra ADLI e FAMAR in data 22 marzo 2016 con validità 29 marzo 2016 al 28 marzo 2019

A FAR DATA DAL 29 MARZO 2019

validità:

www.associazioneadli.it

www.coopitaliane.it

www.famar.org

29 marzo 2019 – 31 dicembre 2023

ADLI www.associazioneadli.it	FAMAR www.famar.org
COOPERATIVE ITALIANE – COOPITALIANE www.coopitaliane.it	

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

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

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

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

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

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale. Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incompressibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.

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

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

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita. Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire sé stesso e gli altri costi aziendali.

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

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

www.associazioneadli.it

www.coopitaliane.it

www.famar.org

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli. Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Esemplificazioni ed interpretazioni

Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale.

Partecipazione

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

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

Conclusioni

Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle A) Agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante.

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

C) Alle unità produttive e di servizio, ricerca, progettazione e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza.

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

- la produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri);
- la trasformazione plastica dell'alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento e loro leghe sotto forma di laminati, estrusi, trafilati, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati;
- la fusione di rame, alluminio, magnesio, nichel, piombo, zinco ed altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti sempre che 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, moto, furgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;
- l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, cassaforti e simili e arredi metallici;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili 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, ricerca, progettazione, sviluppo, costruzione, montaggio e riparazione di:
 - motori idrauliche a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
 - impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
 - macchine ed apparecchi per la generazione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia, apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
 - apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia, apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
 - apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura, apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;
 - macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc., per il trattamento meccanico di minerali e pietre, per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, gres ed affini;
 - macchine ed apparecchi per cantieri edili e stradali;
 - macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e di materie sintetiche (resine);
 - macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa, macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile dell'abbigliamento;
 - macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;
 - macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
 - utensili per macchine operatrici;
 - strumenti di officina;
 - utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
 - pompe, compressori, macchine pneumatiche, ventilatori, aspiratori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi in genere;
 - apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
 - macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento di aria, lavanderia e stireria;
 - macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
 - armi e materiale per uso bellico e da caccia e sportivo;
 - macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e di meccanica affine, come macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo, apparecchi geofisici e topografici, macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili, lavorazioni ottiche in genere;
 - orologi in genere;
 - modelli meccanici per fonderia;
- l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili; la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- la fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto;
- ecc., ecc.

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

- a) ghisa di prima fusione;
- b) acciaio anche se colato in getti;
- c) ferroleghie;
- 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.

in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione.

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

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione. Il rinnovo anticipato del Contratto Collettivo Nazionale, rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole aggiornate e quindi necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, dall'entrata in vigore di questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore. Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione di secondo livello. Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo del costituendo Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

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

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

INDICE

www.associazioneadli.it

www.coopitaliane.it

www.famar.org

PREMESSA

TITOLO I Sfera di applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art.2 - Livelli di contrattazione

Art.3 – Contrattazione nazionale

Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Art.6 - Permessi sindacali

Art.7 - RSA

Art.8 -Trattenute quote sindacali

Art.9 – Costo Contratto

TITOLO IV Formazione – sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO V Igiene ed Ambiente di lavoro

Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO VI Decorrenza - Durata

Art.13-Decorrenza e durata

TITOLO VII Esclusività di stampa- Interpretazione

Art.14- Esclusività di stampa

Art.15 – Deposito

TITOLO VIII Efficacia del contratto

Art.16 - Efficacia C.C.N.L.

TITOLO IX Ente Bilaterale

Art.17 – EPIC Ente Bilaterale

TITOLO X Assunzione del personale dipendente

Art. 18- Assunzione

Art. 19 - Documenti

Art. 20 – Visita medica

Art.21–Quota di riserva

Art.22-Periodo di prova

Art. 23- Lavoratori extra comunitari

Art. 24 - Lavoratori diversamente abili

Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Art.26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Art.27 – Visite mediche preassuntive minori di età

TITOLO XI Tipologie ed assunzioni

Art.28 - Contratto di lavoro part-time

Art.29– Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

Art.30 – Apprendistato

Art.31 – Contratto d’inserimento o reinserimento

Art.32 – Contratto a tempo determinato

Art.33 – Lavoro Ripartito

Art.34 – Lavoro atipico

Art.35 – Il telelavoro

TITOLO XII Somministrazione

Art. 36 - Somministrazione di lavoro

TITOLO XIII Mobilità e mercato del lavoro

Art. 37 – Mobilità

Art. 38 – Cambi d'appalto

TITOLO XIV Declaratoria e classificazione del personale

Art. 39 – Classificazione

TITOLO XV Mansioni lavorative

Art. 40- Mansioni promiscue

Art. 41- Mutamento di mansioni

Art. 42 – Jolly

Art. 43- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Art. 44- Assegnazione qualifica

Art. 45 - Mansioni discontinue

Art. 46 – Volontariato

Art. 47- Assenze

TITOLO XVI Orario di lavoro

Art. 48 – Orario di lavoro

Art. 49 – Lavoro domenicale - Notturmo

Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 52 – Lavoro straordinario

Art. 53 – Lavoratori a turni

Art. 54 – Banca ore

TITOLO XVII Riposo settimanale - festività

Art.55 - Riposo settimanale

Art.56 - Festività

TITOLO XVIII Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 57 – Permessi retribuiti

Art. 58- Permessi per studio

Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti

Art. 60 – Permessi non retribuiti

Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti

TITOLO XIX Soste e recuperi

Art. 62 – Soste e recuperi

Art. 63- Sospensioni e riduzioni di lavoro

TITOLO XX Ferie – riposi annui

Art. 64- Ferie



Art. 65 - Riposi annui

TITOLO XXI Congedi

Art. 66 – Congedo per matrimonio

Art. 67- Congedi parentali

TITOLO XXII Tossicodipendenza – Etilismo - Tutela dei diversamente abili

Art. 68 – Tossicodipendenza – Etilismo

Art. 69– Tutela dei diversamente abili

TITOLO XXIII Aspettativa non retribuita

Art. 70 - Aspettativa non retribuita

TITOLO XXIV Indennità

Art. 71 – Indennità

TITOLO XXV Indumenti -attrezzi di lavoro

Art. 72 – Indumenti – attrezzi di lavoro

TITOLO XXVI Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità

Art. 73 – Distacco

Art. 74 – Trasferimento

Art. 75 – Trasferta

Art. 76 - Reperibilità

TITOLO XXVII Trattamento economico

Art. 77 – Retribuzione

Art. 78 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

Art. 79 – Indennità anzianità operai

Art. 80 – Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

Art. 81 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

Art. 82 – Corresponsione della retribuzione

Art. 83- Start-Up

TITOLO XXVIII Previdenza complementare

Art. 84 - Previdenza complementare

TITOLO XXIX Trattamento fine rapporto

Art. 85 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XXX Tutela maternità – paternità

Art. 86 - Maternità e paternità del lavoratore

TITOLO XXXI Malattia – Infortuni e cure termali

Art. 87 – Malattia – Infortuni

Art. 88 – Cure termali

TITOLO XXXII Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy

Art. 89 - Tutela contro le molestie sessuali

Art. 90- Tutela contro il mobbing

Art. 91- Privacy

TITOLO XXXIII Commissione paritetica per le pari opportunità

Art. 92 – Commissione paritetica per le pari opportunità

TITOLO XXXIV Licenziamento o dimissioni

Art. 93 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso



Art.94 - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

TITOLO XXXV Doveri e condotta dei dipendenti

Art.95- Doveri del dipendente

TITOLO XXXVI Risarcimento danni

Art.96 – Risarcimento danni

TITOLO XXXVII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art.97 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

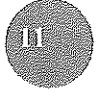
TITOLO XXXVIII Composizione delle controversie

Art.98 – Composizione delle controversie

TITOLO XXXIX Codice disciplinare

Art.99 – Codice disciplinare

Art.100 - Licenziamento per mancanze



PREMESSA

Il sistema previsto dall'art. 39 della Costituzione non ha mai trovato applicazione nel nostro ordinamento giuridico, in quanto non è stata mai emanata la legge ordinaria di attuazione. Il principale ostacolo sarebbe costituito dal necessario controllo governativo, richiesto dal sistema costituzionale, sia riguardo alla struttura interna, che agli iscritti ed alla loro consistenza numerica. Attualmente, quindi, le OO.SS. assumono ancora la natura giuridica di enti di fatto. La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ha fatto sì che, ancora oggi, le Associazioni Sindacali siano disciplinate dalle norme di diritto comune, ed in particolare dagli artt. 36, 37 e 38 del Codice Civile. Essi costituiscono, pertanto, mere associazioni non riconosciute, e cioè enti di fatto, libere di agire e di organizzarsi come meglio ritengono. Conseguentemente, l'accertamento dell'esistenza delle OO.SS., nell'attuale struttura dell'ordinamento, comporta non già l'indagine su documenti che abbiano efficacia costitutiva della personalità, bensì, la rilevazione in fatto della concreta attività che viene svolta nel campo d'interessi che è proprio di questo tipo di associazioni. La natura privatistica dei contratti collettivi ha come conseguenza che essi si applicano solo agli iscritti alle associazioni stipulanti, cioè solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la redazione del contratto collettivo.

La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

Le OO.SS. firmatarie intendono dare, con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturenti dal cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del paese e ribadendo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Le Parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione, sul piano del diritto, al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative. Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali affinché una quota non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al contempo venga ripartita tra i lavoratori quale retribuzione per i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile ovvero straniera che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune. Le Parti stipulanti ritengono inoltre che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento all'azienda di tipo tradizionale quella Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di sé stesso. Tale centralità riservata a tale figura garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione. Se è vero che "nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per sé stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime" (Marshall) è dunque conseguente che il socio coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio. La prestazione svolta dal socio coimprenditore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio.

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma e subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la

possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono a tipi aventi disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

La legge n. 142/2001 prevede espressamente l'esistenza di due rapporti tra socio coimprenditore e Azienda: il rapporto associativo e il rapporto di lavoro. In particolare il rapporto era inizialmente indicato come «ulteriore e distinto» rispetto al rapporto associativo; a seguito della riforma introdotta dalla Legge n. 30/2003, il rapporto lavorativo del socio coimprenditore è da considerare «ulteriore» ma non più «distinto» rispetto al vincolo associativo. In tal senso la riforma ha voluto sottolineare la preminenza del rapporto associativo nell'economia del contratto: il rapporto di lavoro è quindi strumentale al vincolo di natura associativa. Le conseguenze pratiche di questa impostazione sono evidenti: a prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane infatti finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali.

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:

- a) alla gestione dell'impresa;
- b) all'elaborazione di programmi di sviluppo;
- c) alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d) alla realizzazione dei processi produttivi;
- e) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- f) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve prevedere il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalle cooperative (art 1 comma 2 142/2001). Le cooperative di produzione e lavoro nel regolamento debbono indicare e disciplinare le varie tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori con richiamo al CCNL applicato. Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30%, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo. Il Regolamento interno della cooperativa è l'elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, lo strumento estremamente agile che consente di adattare i rapporti di lavoro alle esigenze per la migliore organizzazione.

Data l'importanza del Regolamento la legge ha previsto la possibilità di certificarlo. La certificazione evita eventuali contenziosi successivi circa la qualificazione del rapporto di lavoro che dal trattamento economico. La certificazione del Regolamento può essere espletata sia dalle Commissioni istituite, ai sensi dell'art. 8 del D.M. del Ministero del lavoro 21 luglio 2004, presso le varie DPL, che dall'Ente Bilaterale ai sensi della legge 04/11/2010 numero 183.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

TITOLO I - Sfera di applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle Aziende che svolgono, per conto terzi, le seguenti attività:

1. Metalmeccanico
2. Orafo
3. Argentiero
4. Installazione Impianti
5. Idraulico
6. Elettrotecnico
7. Metallurgico
8. Meccanico
9. Settori affini ed ausiliari ai suindicati;

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali provinciali e/o della U.E, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende all'applicazione del presente CCNL.

TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art.2 - Livelli di contrattazione

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art.3 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende e alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale

In conformità all'intesa Governo - Parti Sociali del 22 gennaio 2009 ed in linea con i più recenti orientamenti (art 8 L. 148/2011) nonché con gli indirizzi delle attuali relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti.

La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL ed in particolare:

- Tempo corresponsione della retribuzione (mensile – quindicinale – settimanale);

- Orario di lavoro;
- Godimento delle ferie: ferie residue da utilizzare anche in modo collettivo;
- Banca Ore l'accantonamento può essere utilizzato anche in modo collettivo;
- Permessi non retribuiti;
- Congedo parentale;
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Elemento retributivo per produttività;
- Premio di risultato;
- Indennità di funzione;
- Congedi per la formazione;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- Trasferta;
- Previdenza complementare;
- Disciplina l'obbligo dell'aggiornamento RLS;
- Permessi per studi;
- Telelavoro;

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno.

I contratti di secondo livello, nonostante l'abrogazione dell'art. 2 della Legge 135/97, vanno depositati presso la DPL del territorio, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96.

L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale. Le parti firmatarie il presente CCNL concordano che la contrattazione aziendale potrà essere espletata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art.6 - Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 (otto) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art.3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

I dipendenti nominati Dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Diritto di affissione -Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall' Azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE COOPERATIVE ITALIANE

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Art.7 - RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti possono designare oltre 3 (tre) rappresentanti sindacali per la RSA.

La Rappresentanza Sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di Associazioni Sindacali che pur non firmatarie abbiano partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in Azienda.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di quattro ore mensili.

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita un maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art.8 -Trattenute quote sindacali

Le Aziende e le Cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati firmatari in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art.9 – Costo Contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo pari al 0.20% del monte salari mensili corrisposto ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali e delle Cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto. In caso che singole Aziende anche artigiane o Cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del contributo previsto al primo comma.

17

TITOLO IV - Formazione - sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previste dalle norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro, pertanto il datore di lavoro per far fronte a tale imposizione deve preliminarmente attivare il servizio di prevenzione e protezione degli addetti. Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi con l'individuazione e valutazione degli eventuali fattori di rischio, mettendo in atto misure idonee a tale scopo, proponendo anche programmi di formazione ed informazione al personale. Per la costituzione del servizio di sicurezza sono necessari i seguenti adempimenti:

- Compilazione del documento di valutazione dei rischi;
- Nomina responsabile del servizio prevenzione e protezione;
- Nomina addetti al servizio antincendio e pronto soccorso;
- Elezione del rappresentante della sicurezza.

Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La nomina RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA. In ogni unità, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nella unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro. Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS - Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'azienda di concerto con la RSA. Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO V - Igiene ed Ambiente di lavoro

Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle aziende mettere a disposizione dei dipendenti:

- 1) servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
- 2) un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
- 3) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- 4) uno scaldavivande;

Nel rispetto della normativa vigente in materia le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello aziendale potranno fissare la realizzazione delle misure di cui ai numeri sopra indicati.

TITOLO VI - Decorrenza - Durata

Art.13- Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (dal 29/03/2019 e scadrà il 31/12/2023)

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO VII - Esclusività di stampa- Interpretazione

Art.14- Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L.. L'impresa è tenuta ad affiggere il presente C.C.N.L. nell'apposita bacheca.

Art.15 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TILOLO VIII - Efficacia del contratto

Art.16 - Efficacia C.C.N.L.

Il comma 1 dell'art. 2070 cc non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle AASS stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente al contratto abbiano prestato adesione.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione ad altre OO.SS., non può avvenire se non, con il consenso espresso dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

TILOLO IX - Ente Bilaterale

Art.17 – Ente Bilaterale

Le parti concordano di utilizzare quale ente di riferimento contrattuale l'Ente bilaterale –CIOB (Cooperative Italiane Organismo Bilaterale).

TITOLO X - Assunzione del personale dipendente

Art. 18- Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

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

L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art. 19 - Documenti

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. libretto di lavoro se in possesso e dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. libretto sanitari per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;

6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

NOTA A VERBALE COOPERATIVE ITALIANE

La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci. Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quella che può trovare maggiore applicazione nella contrattualizzare del socio è il contratto di apprendistato disciplinato al successivo articolo 26.

Tuttavia la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 20 – Visita medica

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al socio e al lavoratore.

Art. 21 – Quota di riserva

In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo al quinto.

Art. 22 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I°	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II°-III°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello IV°-V°	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello VI°-VII°	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il socio o il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto alla integrazione durante il periodo di assenza per malattia.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del socio o del lavoratore si intenderà confermata. ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

NOTA A VERBALE:

Nel rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme Europee, si ritiene che il periodo di prova può essere allungato per i lavoratori comunitari ed extracomunitari sia nei casi di primo impiego nel settore che di non conoscenza della lingua Italiana.

Art. 23- Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendali.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 24 - Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 25 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

Art.26 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa. Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art.27 – Visite mediche preassuntive minori di età

L'Articolo 8 della legge 977/67 dispone che i minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

TITOLO XI - Tipologie ed assunzioni

Art.28 - Contratto di lavoro part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Tipologie di contratto - Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.

Prestazioni supplementari e straordinarie - L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di

flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno due giorni.

E inoltre consentito all'azienda di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.

Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.

Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola — ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.

Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'Istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Periodo di comperto per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art.29 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

I dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art.30 – Apprendistato

Per il contratto di apprendistato le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche al CIOB.

Art.31 – Contratto d’inserimento o reinserimento

Si rinvia alle disposizioni: art. 75 d.lgs. 276/03 – circolare INPS n°51/04 – nota del ministero del lavoro n° 4570/06 per la determinazione dei soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

La condizione essenziale e la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo.

Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

La qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto del contratto;

La durata e la modalità di formazione.

La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore ripartita fra l’apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.

La durata del contratto varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi in casi di assunzione di persona diversamente abile.

Art.32 – Contratto a tempo determinato

Sul contratto di lavoro a termine il requisito della causale non è richiesto nell’ipotesi di primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto a tempo determinato a causale può essere oggetto di proroga fino ad un massimo di 5 senza obbligo di comunicazione al centro per l’impiego territorialmente competente.

Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, aspettativa ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro
- per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all’interno dell’azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l’aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell’attività;
- per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 e s.m.i, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell’impresa come:

1. per realizzazione di opere o lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
2. lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
3. copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
4. realizzazione di tipologie costruttive nuove per l'azienda;
5. operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

Proporzione numerica - In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non potrà superare il 40% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Queste percentuali sono eventualmente derogabili con la contrattazione di II livello.

Durata - Le Parti stabiliscono che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di norma di durata non inferiore a due mesi e non superiore a 15 mesi, comunque prorogabili, ferma in ogni caso la durata massima complessiva di trentasei mesi.

Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il socio lavoratore ed il lavoratore dipendente devono essere espressamente informati dall'azienda di quanto disposto all'art. 23 comma 4 della Legge n. 56/1987 in materia di decadenza delle iscrizioni e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento.

Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato — a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Obblighi di comunicazione - Le Aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione Nazionale di Garanzia indicata nel presente C.C.N.L..

Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 283/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi. Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art.33 – Lavoro Ripartito

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing), tenendo presente che i due lavoratori:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art.34 – Lavoro atipico

Per i soci di cooperativa visto il punto 3 dell'art. 1 legge 03/04/2001 n.142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co o altro). In caso d'iscrizione delle cooperative all'albo delle imprese artigiane ex legge n.57/2001 sarà applicato ai soci il regime previdenziale conforme a quello a carico dei lavoratori artigiani.

Art.35 – Il telelavoro

Per la normativa sul telelavoro le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche e/o integrazioni all'accordo di II livello.

TITOLO XII - Somministrazione

Art. 36 - Somministrazione di lavoro

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;

- sostituzione di dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per dipendenti in aspettativa, congedo, per dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per dipendenti che partecipano a corsi di formazione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003 e smi:

- per la sostituzione di dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e smi.

La somministrazione è inoltre vietata nelle ipotesi individuate dall'art. 1 comma 4 della Legge n. 196/1997 come modificato dall'art. 64 comma 1 lettera b) della Legge n. 488/1999 e nelle ipotesi di cui al D.M. 31 maggio 1999.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003 e smi, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 81/2008 e smi. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D. Lgs. n. 276/2003.

TITOLO XIII - Mobilità e mercato del lavoro

Art. 37 – Mobilità

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23.7.1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra

le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 38 – Cambi d'appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alla RSA di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di una impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui al comma precedente.

TITOLO XIV - Declaratoria e classificazione del personale

Art. 39 – Classificazione

QUADRO

Appartengono a questo livello: (1) Lavoratori con responsabilità direttive, discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati. (2) Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano, e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

- Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi: Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti; Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.

Livello 1° Appartengono a questo livello: i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea esplicano funzioni ad alto contenuto professionale di direzione esecutiva dell'attività della cooperativa o azienda sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa (responsabile tecnico/amministrativo, responsabile vendite centralizzate, sistemista);

Livello 2° 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 necessari 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 articolo 4-bis.

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando 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.

Livello 3° 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

Livello 4° 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.

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.

Addeetto 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.

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 assemblaggio, 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 riequilibrio 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

Livello 5° Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono:

cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate,

- i lavoratori che, senza possedere il requisito di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, ma senza iniziativa per la condotta ed il risultato delle lavorazioni,

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono l'impegnativa sostituzione utensili e relativa registrazione, l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite.

Guida macchine 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 della 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

Livello 6° 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 prerogolati e/o prerogolati.

Guida macchine 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 prerogolati e/o prerogolati 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 prerogolati e/o prerogolati, 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 prerogolati e/o prerogolati.

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'imballaggio 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 trasioelevatori 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.

Conducente 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 difficile 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

Livello 7° 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.

Guida macchine attrezzate

Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea.

Montatore

Lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati 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

Livello 8° 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

TITOLO XV - Mansioni lavorative

Art. 40- Mansioni promiscue

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 41- Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per- oltre tre mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 42 –Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando l'azienda non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei lavoratori dipendenti che vengono impiegati dall'impresa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse.

L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..

Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 43- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Ai sensi dell'art. 25 comma 2 della Legge n. 223/1991 e smi che demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1° del medesimo articolo e considerato che le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della Legge n. 223/1991, le Parti convengono che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25 comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti alla qualifica del 1° al V° livello.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 44- Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione Nazionale di Garanzia.

Art. 45 - Mansioni discontinue

Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.

Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti indicati al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono essere accantonate presso la banca ore.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

Art. 46 – Volontariato

Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizi civili" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi nn. 49/97 e 266/91, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

Art. 47- Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'azienda appena il legittimo impedimento venga meno.

Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore è tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al superiore diretto.

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall'Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto dall'azienda.

Agli effetti sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

TITOLO XVI - Orario di lavoro

Art. 48 – Orario di lavoro

La durata media del lavoro effettivo per la generalità dell'azienda è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali distribuite su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

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

Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato o trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per

sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, possono attuare una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

Art. 49 – Lavoro domenicale - Notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei). Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art. 50 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I soci e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

Art. 51 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 52 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.

Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 pro capite annue.

E' volontà delle parti far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Nel caso l'azienda non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedentarie, il lavoratore acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

52

Art. 53 – Lavoratori a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 10% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 25% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

Art. 54 – Banca ore

La banca ore è uno strumento per la gestione delle prestazioni lavorative oltre il normale orario settimanale. Vengono quindi individualmente accantonate dette prestazioni straordinarie presso la banca – ore che saranno usufruite a titolo di permessi individuali retribuiti previa richiesta del lavoratore concordata con l'azienda.

Il monte ore maturato è riportato mensilmente in busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro 24 mesi le prestazioni saranno corrisposte con la maggiorazione prevista dall'art 53 del presente contratto, ma la contribuzione dovrà seguire il criterio di cassa. Lo scopo quindi della banca – ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

TITOLO XVII - Riposo settimanale - festività

Art.55 - Riposo settimanale

Idipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Art.56 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

festività nazionali:

- 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 1 maggio- Festa dei Lavoratori;
- 2 giugno - Festa della Repubblica;

festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione

- il 1 novembre-Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre-Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, maternità, malattia e infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

Per quanto riguarda la festività del IV novembre spostata alla prima domenica di novembre, i lavoratori beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

TITOLO XVIII - Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 57 – Permessi retribuiti

Ai dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 58- Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento.

Le Parti convengono che viste le norme dettate dalla Legge n. 300/1970 e dalla Legge n. 245/1978 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

Diritto allo studio: 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 ore per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana per i lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a. il corso deve essere svolto presso Istituti pubblici ovvero privati legalmente riconosciuti;

- b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e le ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, che si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione professionale

i corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

54

Congedi per formazione permanente

la durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dall'azienda.

Lavoratori studenti - In attuazione all'art. 10 della Legge n. 300/1970 per le aziende e per le Cooperative esercenti lavorazioni conto terzi, si conviene per i:

- a. **Lavoratori studenti universitari**, la concessione di un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.
- b. **Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali**, la concessione di tanti giorni di permessi retribuiti quanti sono i giorni degli esami di diploma. A tali lavoratori possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda, compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996.

Art. 59 – Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 giorni
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
decesso del padre, della madre, di un coniuge, di figli	3 giorni

decesso di un suocero, di un nonno, fratello/sorella, nipote	2 giorni
---	----------

al dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso

In altri casi di forza maggiore il dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti, deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali o attingere dalla banca ore.

Art. 60 – Permessi non retribuiti

Al dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno (retribuiti se capienti nella banca ore)

Art. 61 - Intervallo per consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra soci e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XIX - Soste e recuperi

Art. 62 – Soste e recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore che siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.

E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.

I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.

Qualora l'azienda adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

Art. 63- Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le aziende sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla cassa integrazione guadagni.

TITOLO XX - Ferie - riposi annui - congedo per matrimonio

Art. 64- Ferie

I dipendenti di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e quelle dei dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo continuativo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 65 - riposi annui

I lavoratori dipendenti hanno diritto di usufruire di permessi pari a 32 ore dovuti per le festività soppresse di cui di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985.

I permessi saranno usufruiti previa richiesta del lavoratore presentata con un congruo preavviso e la loro concessione sarà subordinata alle esigenze di lavoro e produzione.

I permessi non fruiti in tutto o in parte entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente Contratto in atto al momento della scadenza.

Resta salvo che tali permessi - per esigenze organizzative e/o produttive, in presenza di un impedimento oggettivo del lavoratore ovvero di richiesta da parte del lavoratore straniero di godere cumulativamente in un'unica soluzione delle ferie e dei permessi annui — qualora non beneficiati nell'anno di maturazione, possano essere goduti, entro i 12 mesi successivi al termine di tale anno, in deroga a quanto previsto al comma precedente. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi per riposi annui non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

TITOLO XXI - Congedi

Art. 66 – Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di retribuzione.

Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e/o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

Art. 67- Congedi parentali

Per la disciplina dei congedi parentali si rinvia alla circolare n.1 del 03/02/2012 del Dipartimento Funzione Pubblica. La contrattazione aziendale può disciplinare la modalità di fruizione anche in base oraria in base ai sensi della legge 228/12 art. 1 comma 339.

TITOLO XXII - Tossicodipendenza - Etilismo - Tutela dei diversamente abili

Art. 68 – Tossicodipendenza – Etilismo

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 69 – Tutela dei diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

TITOLO XXIII - Aspettativa non retribuita

Art.70 - Aspettativa non retribuita

Al dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

L'impresa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal socio o dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XXIV - Indennità

Art.71 – Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

- Indennità mezzi di locomozione: l'azienda corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità lavoro disagiato: per ogni giornata in cui i dipendenti effettuino le pulizie con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.
- Indennità di alta montagna: ai dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'indennità da concordarsi con le RSA, se esistente, o con i lavoratori interessati.
- Indennità di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.
- Indennità zona malarica: il dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalla ASL competente ha diritto a un'indennità di rischio concordata con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali: al dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità alloggio al personale: i lavoratori cui per esigenze di servizio l'azienda chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.
- Indennità di trasferta: al dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali discordanze, compete una indennità pari al 5% della paga di fatto percepita.

TITOLO XXV - Indumenti - attrezzi di lavoro

Art.72 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori. Il dipendente deve conservare in buono stato le macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito. In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXVI - Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità

Art.73 – Distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse pone uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

Il distacco non potrà superare il limite temporale di un anno ed è disposto in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Art.74 – Trasferimento

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'impresa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Art.75 – Trasferta

Allavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà il rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Gli importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle". Oltre ad una diaria pari a 16 eurogiornalieri

Art.76 - Reperibilità

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico – organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al

lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.
 I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

TITOLO XXVII - Trattamento economico

Per la dinamica degli effetti economici si applica l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso d'inflazione programmato l'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia).

60

Art.77 – Retribuzione

- A) Per il socio lavoratore dipendente – la normale retribuzione del socio dipendente ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non un vero e proprio salario tradizionalmente inteso:
1. Paga base conglobata come da tabella sotto riportata

categoria	coefficiente	Retribuzione dal 29/03/2019
Quadro	180	1.800,00
I	155	1.550,00
II	150	1.500,00
III	135	1.350,00
IV	125	1.250,00
V	120	1.200,00
VI	113	1.130,00
VII	108	1.080,00
VIII	100	1000,00

2. **Ristorno:** che fa parte delle logiche moderne della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la Cooperativa e i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia collegato ad un miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4 punto II della Legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.
 Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi integrativi alle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato in previsione anche a rate mensili.
- B) Per i lavoratori dipendenti da PMI e cooperative
- 1) Paga base nazionale conglobata come da tabella sotto riportata

categoria	coefficiente	Retribuzione dal 29/03/2019
Quadro	180	2.250,00
I	155	1.937,50
II	150	1.875,00
III	135	1.687,50
IV	125	1.562,50
V	120	1.500,00
VI	113	1.412,50
VII	108	1.350,00
VIII	100	1250,00

Art.78 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella azienda, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 1,50% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Art.79 – Indennità anzianità operai

L'operaio e/o socio che dimostrerà tramite un documento attestativo, la sua presenza nel settore per due, quattro, sei, otto, dieci anni, anche se non continuativi, verrà corrisposta, dall'inizio del rapporto di lavoro, una maggiorazione della paga base dello:

- 1 % con 2 anni di anzianità;
- 1,5 % con 4 anni di anzianità;
- 2,3 % con 6 anni di anzianità;
- 3 % con 8 anni di anzianità;
- 4,5 % con 10 anni di anzianità.

Art.80 – Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie l'impresa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore e ai dipendenti di PMI un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale a 15 giorni è computato come mese intero.

Art.81 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

La mancata contrattazione di secondo livello comporta l'obbligo da parte dell'azienda di erogare entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva pari all'importo medio una mensilità.

Art.82 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione, di norma, ha luogo il 20 di ogni mese successivo a quello lavorato.

Art.83 - Start-Up

Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e dichiaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

TITOLO XXVIII - Previdenza complementare

Art.84 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa in riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare con la contrattazione di II Livello, per tutti i dipendenti a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

TITOLO XXIX - Trattamento fine rapporto

Art.85 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto (TFR) è regolato dalla Legge n. 297/1982. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 cod. civ. sub art. i della Legge n. 297/1982.

TITOLO XXX - Tutela maternità - paternità

Art.86 - Maternità e paternità del lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

La dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al periodo di puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile ovvero il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e smi.

Durante il periodo di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per controlli prenatali;
- b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- c. per tre mesi dopo il parto;
- d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente ha inoltre facoltà di:

1. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono

controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum.

Ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino e elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 30 del D.P.R. n. 568/1953, afferente al solo periodo obbligatorio.

Durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 33/1980 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980 e smi.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge n. 1204/1971; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato";

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - a) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;
 - b) l'orario concentrato.

TITOLOXXXI - Malattia - Infortuni e cure termali

Art.87 – Malattia – Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, qualora il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comperto

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

- a) Per 180 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- b) Per 270 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Trattamento economico

In caso di malattia

l'impresa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- I primi 3 giorni (carenza) non vengono retribuiti, se la malattia non è superiore a 7 giorni lavorativi o non inizia con ricovero ospedaliero;
- Integrazione della prestazione INPS dal quarto giorno fino a garantire il 80% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico. Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art.88 – Cure termali

Le assenze per le cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dall' INPS proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia.

TITOLOXXXII - Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy

Art.89 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le Aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Art.90 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori. Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Art.91- Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXXIII - Commissione paritetica per le pari opportunità

Art.92 – Commissione paritetica per le pari opportunità

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

La commissione è istituita a livello nazionale presso il CIOB ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

TITOLO XXXIV - Licenziamenti o dimissioni

Art.93 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nell'azienda con un numero inferiore a 15 (quindici) dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;

- d) danneggiamento volontario di beni dell'azienda;
- e) concorrenza con la azienda in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'azienda;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività;
- k) gravi difficoltà economiche dell'azienda previa consultazione sindacale.

66

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art.94 – I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione di anzianità	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Quadro	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 1°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3° 3S	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 8°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

NOTA A VERBALE COOPERATIVE ITALIANE:

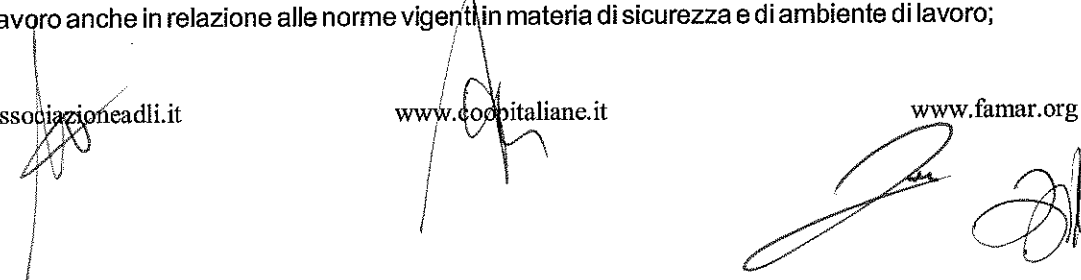
per le cooperative il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto dalla legge 03/04/2011 n.142 e smi.

TITOLO XXXV - Doveri e condotta dei dipendenti

Art.95- Doveri del dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'azienda e nel rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;



- b) rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;
- c) non assentarsi dal luogo di lavoro o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;
- g) con particolare riguardo agli attrezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza;
- h) avere cura dei beni strumentali affidati. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile devono essere depositati nei locali aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;
- i) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;
- k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

67

TITOLO XXXVI - Risarcimento danni

Art.96 – Risarcimento danni

Idanni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena la azienda ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto dalla paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXXVII - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art.97 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' demandata presso il CIOB.

TITOLO XXXVIII - Composizione delle controversie

Art.98 – Composizione delle controversie

Per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite del CIOB.

TITOLO XXXIX - Codice disciplinare

Art.99 – Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente –

I dipendenti devono esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la azienda stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari – I dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti dei dipendenti, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

I dipendenti avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la azienda;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

E' evidente che il rimprovero verbale o il rimprovero scritto sarà adottato per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. mod. si precisa che:

- Il datore di lavoro, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
- Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dal contratto, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 3.0 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai vent'anni.

- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art.100 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) 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.
- d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.
- f) insubordinazione verso i superiori.
- g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda anche fra i soci o i lavoratori dipendenti.

Il presente Protocollo è siglato in data 29 maggio 2019 dalle sigle in calce ed è composto da 39 (ventinove) titoli 100 (cento) articoli occupanti n. 70 pagine e se ne sono prodotti n. 3 originali.

Roma 29 maggio 2019

ADLI

A.D.L.I.
Associazione Datori di Lavoro Italiani
Via Martiri Giuliani e Dalmati n. 2a
35129 Padova
P.IVA: 92278440281
Numero Verde: 800974401

COOPERATIVE ITALIANE - COOPITALIANE



FAMAR - CONFAMAR

