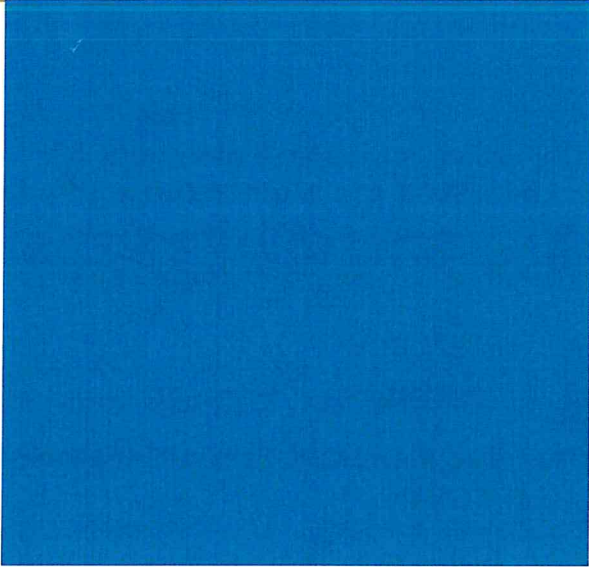
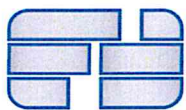




Contratto
Collettivo
nazionale per i
lavoratori
addetti alla
piccola e media
industria
metalmeccanica
ed alla
installazione di
impianti.

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti.

In data 14 maggio 2025 ha avuto luogo l'incontro tra:



FEDERDAT

CONFEDERAZIONE
GENERALE EUROPEA
DATORIALE

la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal
Presidente Luigi d'Oriano



l'**Associazione europea per la prevenzione**, in sigla **Assoprevenzione** o più brevemente
AEP, rappresentata dal presidente Vincenzo Fuccillo



la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**,
rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto



La **Federazione lavoratori aziende italiane** in sigla **FLAI** rappresentata dal segretario
generale Andrea Orlando



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU-Unionquadri** rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



La **Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori**, in sigla **UNSIC**, rappresentata dal Presidente nazionale Domenico Mamone.



La **Associazione nazionale sindacale italiana delle cooperative**, in sigla **UNSICOOP**, rappresentata dal Presidente nazionale Carlo Parrinello



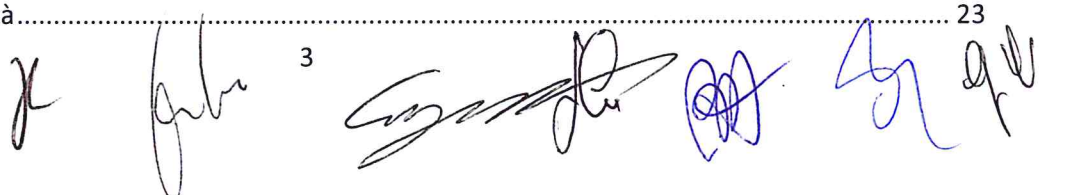
la **Confederazione Italiana Nazionale Autonoma Lavoratori**, in sigla **CONF.I.A.L.**, rappresentata dal Segretario generale Benedetto Di Iacovo

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti codice CNEL C060.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

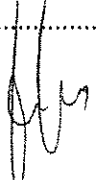
INDICE

PREMESSA GENERALE.....	8
Art. 1 Ambito di applicazione	9
Art. 2 Divieto di discriminazione.....	12
Art. 3 Azioni positive	12
PRINCIPI CONTRATTUALI	14
Art. 4 Retribuzioni.....	14
Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa.....	14
Art. 6 Sussidiarietà	14
Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato	14
Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa.....	15
Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale	15
Art. 10 Progressività.....	15
Art. 11 Parità di genere.....	15
Art. 12 Ermeneutica contrattuale.....	15
Art. 13 Conclusioni.....	15
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE	17
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	17
Art. 14 Decorrenza e durata, contributo di assistenza contrattuale	17
Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	17
Art. 16 Procedure per il rinnovo	17
Art. 17 Contrattazione di secondo livello	17
Art. 18 Livello territoriale: materie	18
Art. 19 Livello aziendale: materie	19
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	20
Art. 20 Livello nazionale.....	20
Art. 21 Livello territoriale.....	20
Art. 22 Livello aziendale.....	20
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI	21
Art. 23 RSU	21
Art. 24 Permessi.....	21
Art. 25 Diritto di affissione.....	21
Art. 26 Assemblea	21
Art. 27 Referendum	22
Art. 28 Delegato aziendale.....	22
Art. 29 Trattenuta contributi sindacali	22
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....	23
Art. 30 Ente bilaterale nazionale	23
Art. 31 Funzioni e finalità.....	23

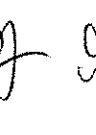
 3

Art. 32	Enti bilaterali territoriali.....	24
Art. 33	Finanziamento Enti Bilaterali.....	24
Art. 34	Strumenti nazionali.....	24
Art. 35	Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	25
Art. 36	Commissione paritetica per le Pari Opportunità	25
Art. 37	Osservatorio Nazionale.....	26
Art. 38	Commissione Paritetica Nazionale	26
Art. 39	Commissione Paritetica Nazionale: procedure.....	27
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....		28
Art. 40	RLS.....	28
Art. 41	RLST.....	29
Art. 42	Organismi paritetici.....	29
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE		30
Art. 43	Commissioni di conciliazione	30
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO		31
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....		31
CAPO I: APPRENDISTATO		31
Art. 44	Contratto di apprendistato	31
Art. 45	Durata	31
Art. 46	Assunzione nuovi apprendisti	31
Art. 47	Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV).....	31
Art. 48	Periodo di prova.....	31
Art. 49	Precedenti periodi di apprendistato	31
Art. 50	Obblighi del datore di lavoro	32
Art. 51	Doveri dell'apprendista.....	32
Art. 52	Retribuzione ed inquadramento.....	32
Art. 53	Gratifica natalizia	33
Art. 54	Rinvio alla legge	33
Art. 55	Formazione/apprendistato professionalizzante.....	33
Art. 56	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	34
Art. 57	Apprendistato di alta formazione e di ricerca	37
CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO		39
Art. 58	Contratto a tempo determinato	39
Art. 59	Limiti di durata.....	39
Art. 60	Diritto di precedenza	39
Art. 61	Somministrazione	39
CAPO III: PART-TIME		39
Art. 62	Premessa.....	39

Art. 63	Rapporto a tempo parziale	40
Art. 64	Disciplina del rapporto a tempo parziale.....	40
Art. 65	Lavoro supplementare: normativa	40
Art. 66	Clausole flessibili ed elastiche.....	40
CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE		41
Art. 67	Lavoro intermittente.....	41
Art. 68	Divieti	42
Art. 69	Rinvio alla legge	42
CAPO V: TELELAVORO		42
Art. 70	Lavoro agile e lavoro a distanza.....	42
Art. 71	Definizione di Lavoro Agile	42
Art. 72	Diritti collettivi	43
Art. 73	Controlli a distanza	44
Art. 74	Diritti sindacali	44
Art. 75	Organizzazione della struttura lavorativa.....	44
Art. 76	Diligenza e riservatezza.....	45
Art. 77	Formazione	45
Art. 78	Diritti di informazione.....	45
Art. 79	Postazioni di lavoro.....	45
Art. 80	Strumenti di lavoro	45
Art. 81	Verifica dell'attività lavorativa	46
Art. 82	Interruzioni tecniche.....	46
Art. 83	Misure di protezione e prevenzione.....	46
Art. 84	Lavoro a distanza (Telelavoro).....	47
Art. 85	Controlli a distanza nel telelavoro	47
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE		48
Art. 86	Fondo di assistenza sanitaria integrativa.....	48
Art. 87	Fondo di previdenza complementare.....	49
Art. 88	Formazione continua	49
Art. 89	Welfare aziendale sperimentale.....	49
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		50
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE		50
CAPO II: ASSUNZIONE		71
Art. 90	Assunzione	71
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA.....		71
Art. 91	Mansioni del lavoratore.....	71
Art. 92	Mansioni promiscue	71
Art. 93	Passaggi di livello	72
Art. 94	Normativa quadri.....	72

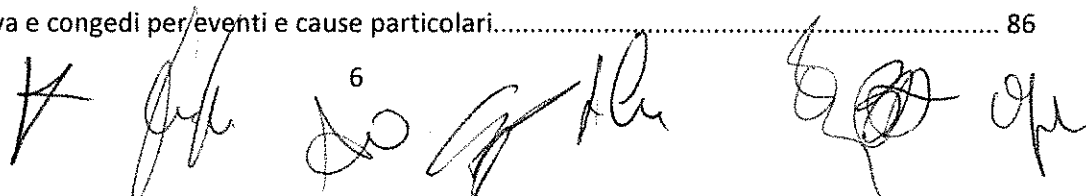








CAPO IV: PERIODO DI PROVA	72
Art. 95 Periodo di prova.....	72
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	74
CAPO I: ORARIO DI LAVORO	74
Art. 96 Orario normale settimanale.....	74
Art. 97 Flessibilità dell'orario	74
Art. 98 Reperibilità.....	74
Art. 99 Banca delle ore	75
CAPO II: LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO	76
Art. 100 Norme generali lavoro straordinario	76
Art. 101 Lavoro notturno	76
Art. 102 Maggiorazioni	76
CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI	77
Art. 103 Riposo settimanale	77
Art. 104 Festività	77
Art. 105 Permessi retribuiti	77
CAPO IV: FERIE	78
Art. 106 Ferie	78
Art. 107 Determinazione periodo di ferie.....	78
Art. 108 Retribuzione ferie	78
CAPO V: TRASFERTE E TRASFERIMENTI	78
Art. 109 Trasferta.....	78
Art. 110 Trattamento per il tempo di viaggio	80
Art. 111 Trasferimenti.....	80
CAPO VI: MALATTIE E INFORTUNI	80
Art. 112 Conservazione del posto.....	80
Art. 113 Trattamento per malattia di breve durata – premio	82
Art. 114 Infortunio	82
Art. 115 Rinvio alle leggi	82
CAPO VII: CONGEDI.....	82
Art. 116 Congedo matrimoniale	82
Art. 117 Congedo di maternità e di paternità	82
Art. 118 Congedo parentale.....	83
CAPO VIII: DIRITTO ALLO STUDIO	83
Art. 119 Diritto allo studio e alla formazione professionale.....	83
Art. 120 Lavori studenti	84
Art. 121 Congedi per la formazione.....	85
Art. 122 Permessi per eventi e cause particolari.....	85
Art. 123 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.....	86

6



CAPO IX: ANZIANITÀ DI SERVIZIO	87
Art. 124 Scatti di anzianità.....	87
CAPO X: TRATTAMENTO ECONOMICO	88
Art. 125 Cottimo	88
Art. 126 Mensilizzazione.....	88
Art. 127 Tabella retributiva.....	88
Art. 128 Indennità di alta montagna e di sottosuolo.....	89
Art. 129 Indennità per disagiata sede.....	89
Art. 130 Indennità maneggio denaro - Cauzione.....	89
Art. 131 Elemento perequativo	89
CAPO XI: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	89
Art. 132 Tredicesima mensilità	89
CAPO XII: AMBIENTE DI LAVORO	90
Art. 133 Indumenti di lavoro.....	90
CAPO XIII: RAPPORTI IN AZIENDA	90
Art. 134 Doveri delle Parti	90
Art. 135 Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione	91
Art. 136 Visite di inventario e controllo.....	91
Art. 137 Divieti	91
TITOLO V: NORME DISCIPLINARI.....	92
Art. 138 Provvedimenti disciplinari	92
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	95
CAPO I: RECESSO.....	95
Art. 139 Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.	95
CAPO II: PREAVVISO.....	95
Art. 140 Termini di preavviso.....	95
CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.....	96
Art. 141 Trattamento di fine rapporto.....	96
Allegato 1	97
Allegato 2	103

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized 'Z' in the center, and several other initials and signatures on the right.

PREMESSA GENERALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è il frutto di un impegno comune tra le parti sociali volto a creare un contesto lavorativo più equo, inclusivo e produttivo. In un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti economici, tecnologici e sociali, è fondamentale promuovere una cultura aziendale che valorizzi il concetto di impresa e il contributo di ogni lavoratore, riconoscendo l'importanza della partecipazione attiva e del coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione.

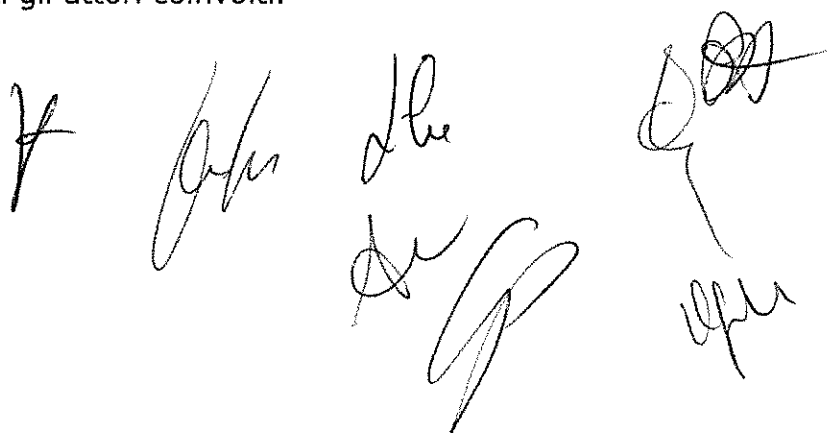
Il nostro obiettivo è quello di stabilire un quadro normativo che favorisca lo sviluppo professionale, il benessere e la sicurezza dei dipendenti, promuovendo al contempo la competitività e l'innovazione delle aziende operanti nel settore. La partecipazione dei lavoratori è vista non solo come un diritto, ma come un elemento essenziale per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e per il raggiungimento di risultati sostenibili e duraturi.

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

1. dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
2. del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
3. dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
4. dell'impegno alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso: Il rispetto dei diritti e delle diversità è alla base di una cultura aziendale che valorizza ogni individuo, contribuendo a creare un clima di fiducia e collaborazione.
5. della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
6. della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Il presente CCNL si propone quindi di stabilire le basi per un nuovo modello di relazioni industriali, dove la partecipazione attiva dei lavoratori diventi un elemento centrale per il successo delle aziende e per la realizzazione personale e professionale dei dipendenti. In questo spirito di collaborazione e condivisione, le parti si impegnano a lavorare insieme per costruire un futuro migliore per tutti gli attori coinvolti.



Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente contratto si applica:

- a) agli stabilimenti appartenenti al settore metalmeccanico nei quali la lavorazione del metallo abbia una presenza esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante;
- b) agli stabilimenti, alle unità produttive e di servizio considerati affini ai metalmeccanici;
- c) alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di significativa rilevanza;
- d) agli stabilimenti per la lavorazione di prodotti di oreficeria, gioielleria, argenteria posateria in argento o bigiotteria prevalentemente in metalli e/o materiali preziosi, nonché alle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo – argentiero interconnessioni di significativa rilevanza.

L'inquadramento settoriale delle aziende ed il relativo campo di applicazione sono così definiti:

A) SIDERURGICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI PER LA PRODUZIONE DI:

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

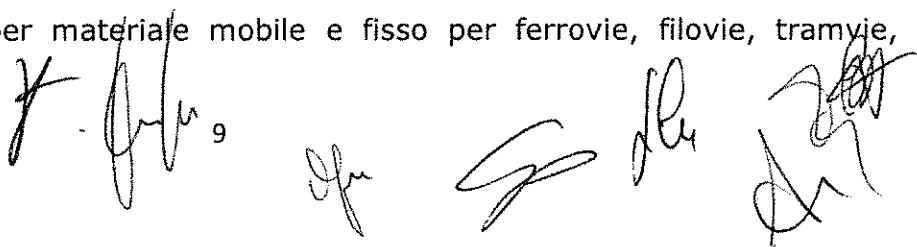
Alle produzioni suindicate si intendono connessi i procedimenti preliminari e complementari delle stesse e cioè cokerie, agglomerazione, trattamento termico. La produzione dei grossi e medi fucinati è considerata siderurgica quando il processo produttivo ha inizio dal lingotto o dal blumo per cui i fucinati costituiscono semiprodotto per ulteriori lavorazioni. La produzione di laminati, trafilati, tubi e latta è considerata siderurgica quando il processo produttivo si inizia a caldo e procede anche a freddo senza soluzione di continuità. Le parti concordano che con la definizione di fucinatura siderurgica grossa e media che inizia dal lingotto o dal blumo, di cui alla voce d), non hanno inteso ampliare il concetto tradizionale di attività siderurgica, né hanno inteso restringerlo con la dizione di ghisa di cui alla voce a), stesso comma.

B) NAVALMECCANICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

- a) costruzione (nel suo totale complesso), allestimento, armamento, manutenzione e riparazione di navi, di imbarcazioni di qualunque tipo e di galleggianti, compresi i bacini, pontoni e chiatte;
- b) alaggio, allestimento, recupero, riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- c) esercizio di bacini di carenaggio.

C) ELETTROMECCANICO ED ELETTRONICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI FABBRICANTI ESCLUSIVAMENTE E PREVALEMENTEMENTE PRODOTTI CHE UTILIZZINO ELETTRICITÀ E NEI QUALI LA PARTE ELETTRICA SIA TIPICA E DI IMPORTANZA FONDAMENTALE, QUALI:

- a) macchine ed apparecchi per la generazione, distribuzione, trasformazione, misura ed utilizzazione dell'energia elettrica comunque prodotta;
- b) apparecchi e complessi per telegrafi a, elettroacustica, radiotelegrafia, radiotelegrafi a, diffusione, registrazione ed amplificazione sonora, televisione;
- c) produzione di apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia, la ricerca, lo sviluppo e la progettazione di sistemi ed apparati per le telecomunicazioni;
- d) equipaggiamenti elettrici per materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie;



- e) apparecchi per l'utilizzazione dell'energia elettrica per uso industriale, domestico e medicale;
- f) apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica;
- g) impianti ed apparecchiature elettroniche;
- h) produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- i) produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- l) fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese.

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

D) AUTO-AVIOMOTORISTICO: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA COSTRUZIONE IN SERIE, NEL LORO TOTALE COMPLESSO, DI:

- a) autovetture;
- b) autocarri;
- c) carrozzerie per autovetture ed autocarri;
- d) aeromobili, missili e veicoli spaziali;
- e) motori per la propulsione di autovetture, autocarri, aeromobili e missili.

Sono compresi nel settore gli stabilimenti che producono trattori agricoli, che appartengono alle aziende inquadrare nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

E) METALLURGIA NON FERROSA: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

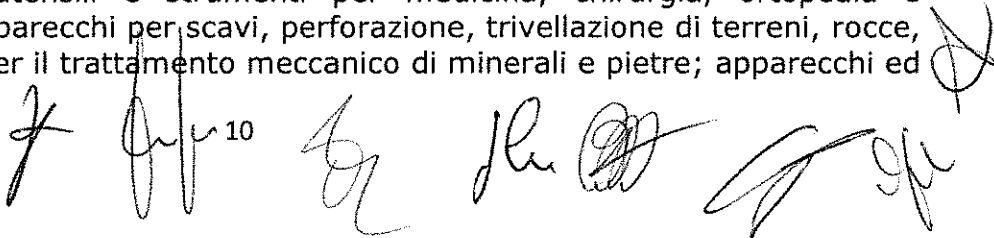
- a) produzione di metalli non ferrosi (alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento, ecc.);
- b) fusione di metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- c) trasformazione plastica di metalli non ferrosi e loro leghe in laminati, estrusi, imbutiti, stampati, fucinati e tranciati.

F) FONDERIE DI SECONDA FUSIONE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTA ALLA:

- a) fusione di ghisa in getti;
- b) fusione di acciaio in getti.

G) MECCANICA GENERALE: COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DIRETTE ALLA:

- a) forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- b) laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- c) costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di materiale mobile e fisso per ferrovie, filovie, tramvie, teleferiche e funivie; motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- d) carpenteria, caldareria, condotte forzate, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici, motrici idrauliche, a vapore ed a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici, organi di trasmissione e cuscinetti a sfera;
- e) attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- f) impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto, apparecchi per la generazione ed utilizzazione della energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- g) apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia di natura diversa dall'elettricità; apparecchi, utensili e strumenti per medicina, chirurgia, ortopedia e odontoiatria; macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; apparecchi ed utensili per il trattamento meccanico di minerali e pietre; apparecchi ed



utensili per la lavorazione di marmi 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 materia sintetica (resine);

h) macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare cartoni, carta per cartotecnica, legatoria, stampa; macchine, apparecchi ed accessori per l'industria tessile e dell'abbigliamento; macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo; macchine ed apparecchi per le industrie chimiche e della gomma;

i) utensili per macchine operatrici; strumenti di officina; utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;

l) 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;

m) macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento d'aria, lavanderia e stireria;

n) macchine ed impianti per posta pneumatica, distributori di carburante e distributori automatici;

o) armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo; macchine ed apparecchi per lavorazioni e produzione di meccanica varia e di meccanica fine; come: macchine ed apparecchi per la prova, misura e controllo;

p) apparecchi geofisici e topografi ci; macchine fotografi che, cinematografi che e di riproduzione; macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici o simili, lavorazioni ottiche in genere, orologi in genere;

q) modelli meccanici per fonderia.

Costruzione di:

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

- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;

- bulloneria, 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;

- fabbricazione di tubi a freddo con processo iniziale non a caldo;

- lavorazione tubi;

- installazione di impianti, manutenzione e gestione di impianti industriali e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, di sollevamento ed ecologici, telefonici e di reti telefoniche, elettriche ed affini e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale.

H) OREFICERIA COMPRENDE GLI STABILIMENTI CHE SVOLGONO ATTIVITA' DIRETTE ALLA

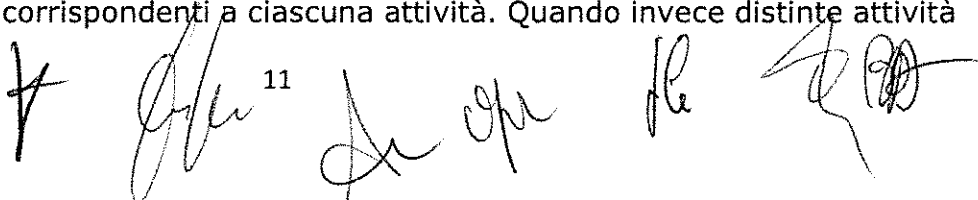
a) gioielleria, argenteria, posateria in argento e bigiotteria prevalentemente in metalli e/o metalli preziosi, nonché delle unità produttive e di servizio che abbiano con il settore orafo-argentario interconnessioni di significativa rilevanza.

I) L'ESECUZIONE PRESSO TERZI DELLE ATTIVITÀ REGolate DAL PRESENTE CONTRATTO.

L) L'ESERCIZIO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DA PARTE DI ENTI E SOGGETTI CHE LA EROGHINO ANCHE A FAVORE DI IMPRESE A CUI SI APPLICA IL PRESENTE CCNL.

NORMA COMUNE A TUTTI I SETTORI

Quando l'attività è unica, l'inquadramento di una azienda in un settore è determinato dall'attività effettivamente esplicata secondo le descrizioni enunciate nelle definizioni dei settori. Se sono esercitate diverse attività con carattere autonomo, si applicano ai rispettivi rapporti di lavoro le norme corrispondenti a ciascuna attività. Quando invece distinte attività

 11

non sono autonome, la loro appartenenza al settore è determinata dal criterio della prevalenza.

Per l'attuazione dei criteri di cui sopra, resta inteso che:

1) si intende per attività quella svolta da una unità produttiva;
2) nell'ambito aziendale si considera autonoma una attività la cui produzione non è destinata a concorrere al ciclo produttivo di altra attività nell'azienda o vi concorre in modo trascurabile;

3) si considera prevalente, rispetto a ciascuna attività non autonoma, quella alla quale è addetto il maggior numero di lavoratori.

Nei casi di più di due attività la prevalenza è determinata dalla maggioranza relativa dei lavoratori addetti;

4) nell'ambito di una unità produttiva saranno applicate le norme di un solo settore in base al criterio della prevalenza. Le contestazioni che eventualmente sorgessero circa l'inquadramento di una azienda in un settore saranno esaminate dalle rispettive organizzazioni provinciali; in caso di mancato accordo le controversie saranno deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti. Qualora nell'ambito di una unità produttiva, per innovazioni di carattere tecnologico o per modifica di programmi produttivi, dovesse modificarsi il numero dei lavoratori che ha determinato la prevalenza ai fini dell'inquadramento dell'attività in un determinato settore contrattuale, le parti si incontreranno per esaminare la situazione.

Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

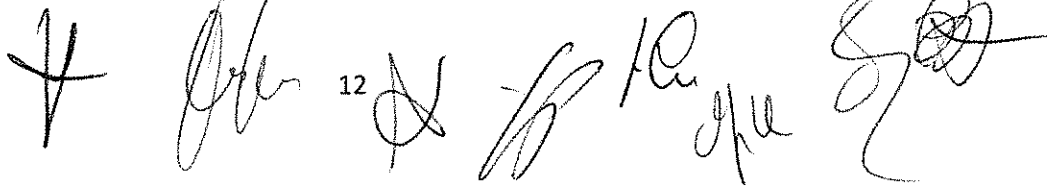
d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di

molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente ccnl si adoperano affinché:

a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;

b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri

 12

- strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be full names and others being initials or monograms.

PRINCIPI CONTRATTUALI

Art. 4 Retribuzioni

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile cogestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle Imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- Un sistema premiale per obiettivi
- Lo sviluppo del Welfare aziendale
- Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscrittrici a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (... la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

Art. 6 Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

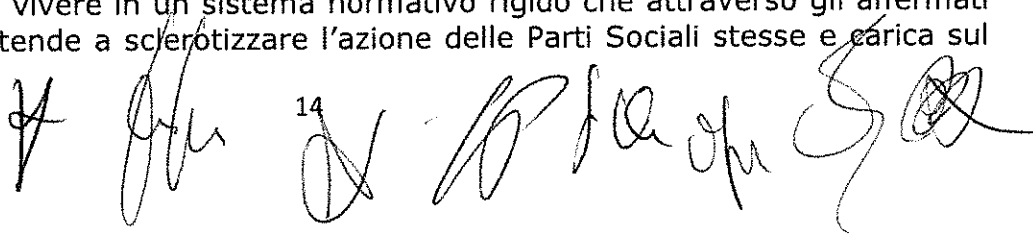
Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul

14



Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscrittrici di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendali critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.

Si rinvia al titolo II del CCNL.

Art. 10 Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

Art. 11 Parità di genere

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniquale volta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

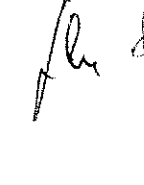
Art. 12 Ermeneutica contrattuale

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 loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.

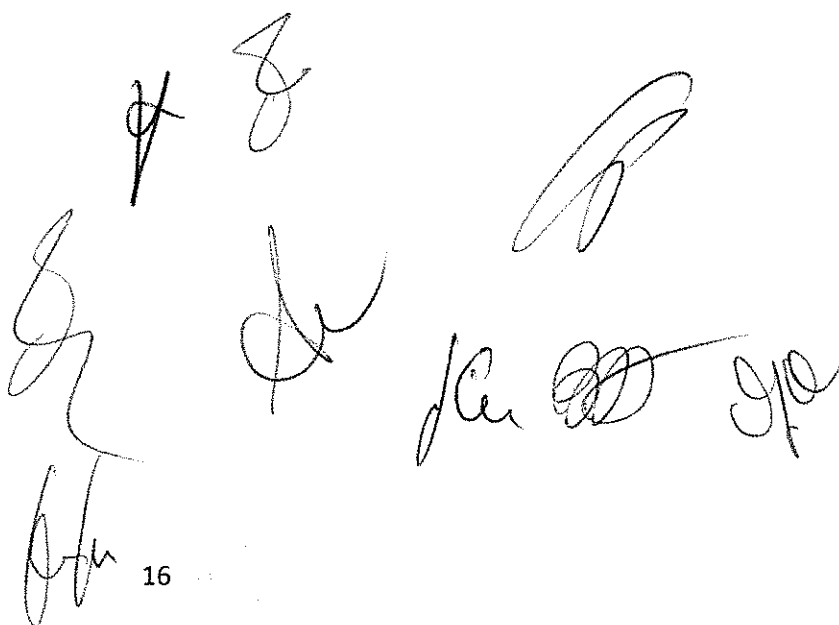
Art. 13 Conclusioni

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di sussidiarietà, *partecipazione*, regionalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

  15

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'P' and a signature that appears to be 'Ja' followed by a circular stamp and 'g/p'.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 14 Decorrenza e durata, contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01 giugno 2025 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni

Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL

La migrazione da altro CCNL prevede il rispetto generali di criteri di legge e di buon senso. Salvo previsioni specifiche contenute in apposito contratto aziendale in linea generale, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL, dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

Art. 16 Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

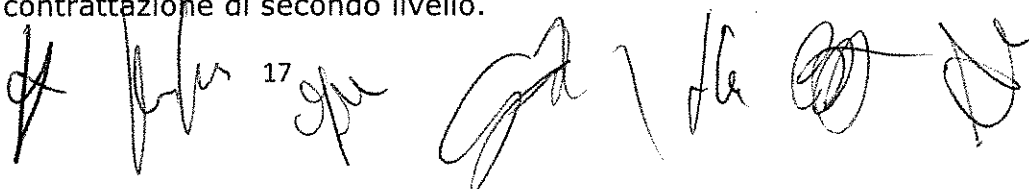
In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 17 Contrattazione di secondo livello

Le Parti nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattano alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL e auspicano lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.



17

I criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto sono:

1. diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
2. alternative rispetto alla contrattazione aziendale;
3. le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
4. non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge. Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

1. l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
2. l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
3. i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
4. i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
5. le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 18 Livello territoriale: materie

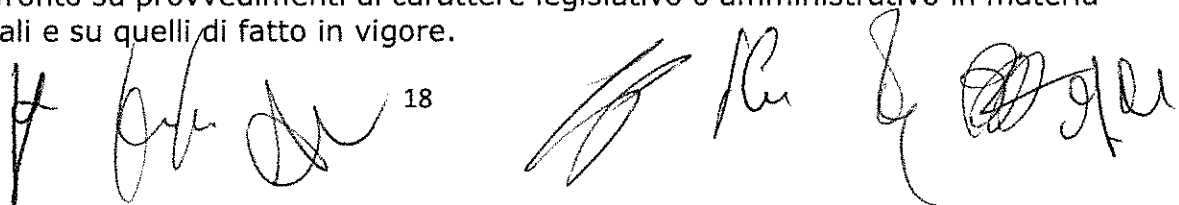
Al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1. interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2. programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali (EBILAV), finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
3. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
4. altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

Verranno svolte analisi in materia di classificazione del personale.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.



18

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

1. articolazione dell'orario settimanale;
2. procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
3. flessibilità dell'orario;
4. lavoro domenicale e festivo.

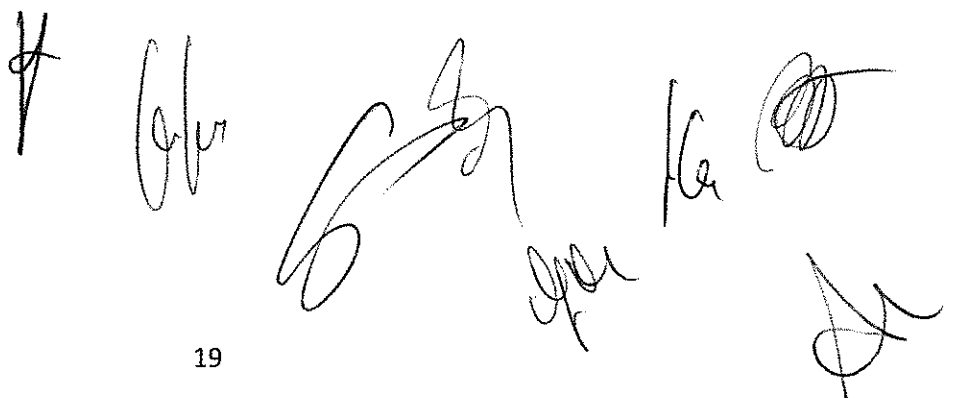
Art. 19 Livello aziendale: materie

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali;
5. contratti a termine;
6. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
7. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
8. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
9. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
10. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
11. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
12. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda.
Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.
La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali e datoriali locali competenti per territorio.



TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 20 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 21 Livello territoriale

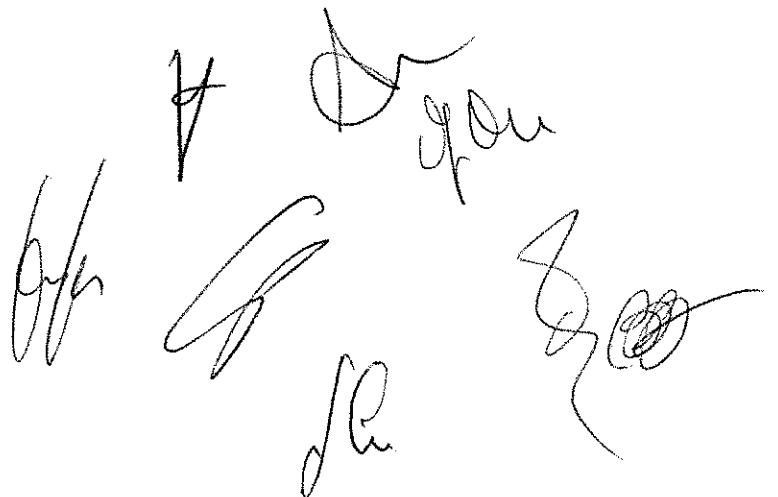
Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 22 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose circular pattern. The signatures are stylized and cursive, typical of formal documents. They appear to be the signatures of the representatives of the parties involved in the agreement.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 23 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Art. 24 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 25 Diritto di affissione

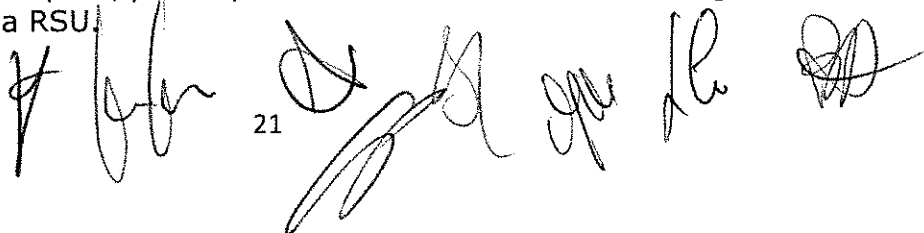
Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.



Art. 27 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 28 Delegato aziendale

Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

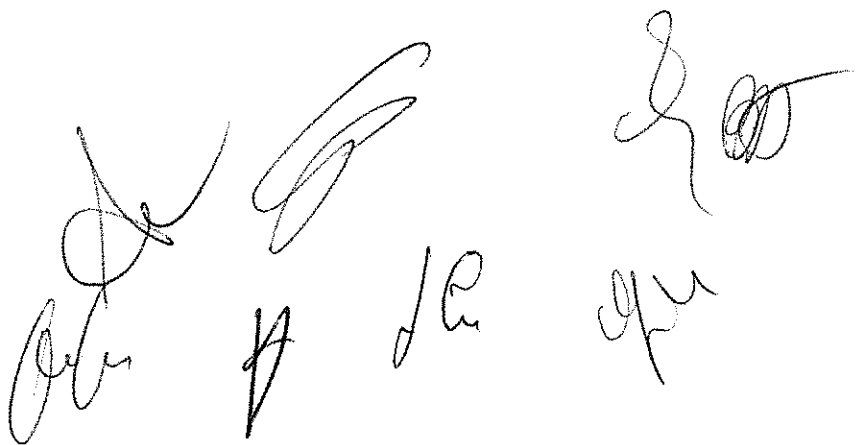
Art. 29 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose cluster. There are approximately seven distinct marks, including full signatures and various initials, likely representing the signatories of the document.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 30 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 31 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;



- p) Costituzione della commissione di attestazione di validità che avrà durata quinquennale
L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 32 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 33 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari ad € 25/mese, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

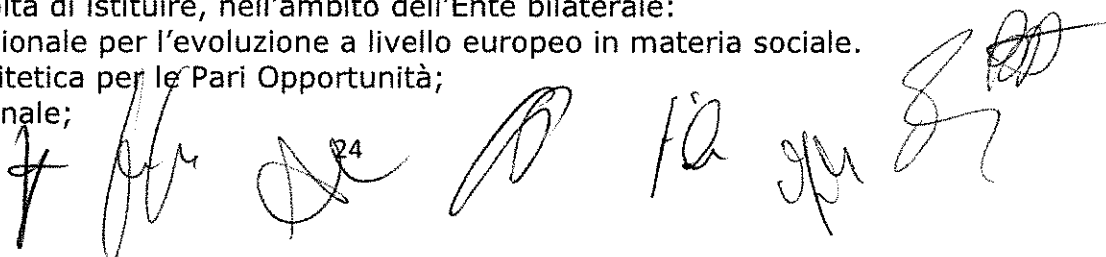
NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 34 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;



4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 35 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Commercio, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

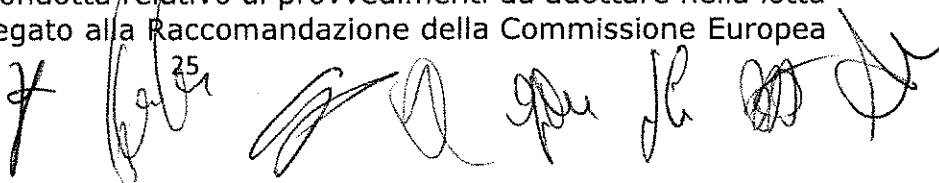
La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 36 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea

7 ²⁵ 

del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

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

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 37 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato e apprendistato.

Art. 38 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti

26



- dalla presente Sezione prima del contratto;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
 - c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
 - d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 39 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

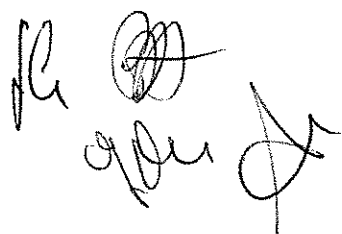
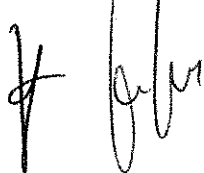
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica Nazionale sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.



TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 40 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
- salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

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

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione;

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e

Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 41 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

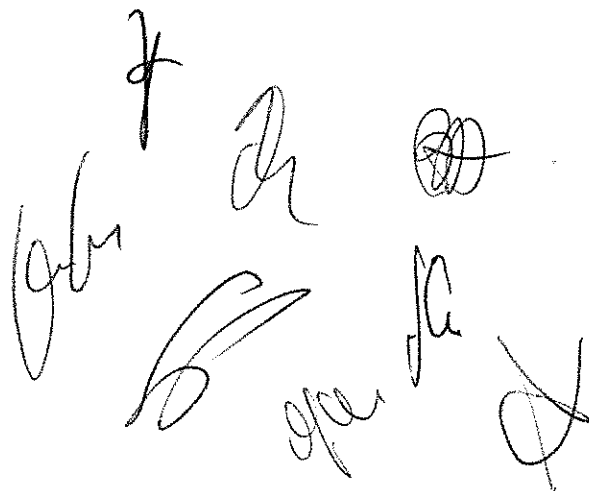
Art. 42 Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.



TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 43 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è esperibile il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituenti Commissioni Territoriali di Conciliazione. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'Ispettorato Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

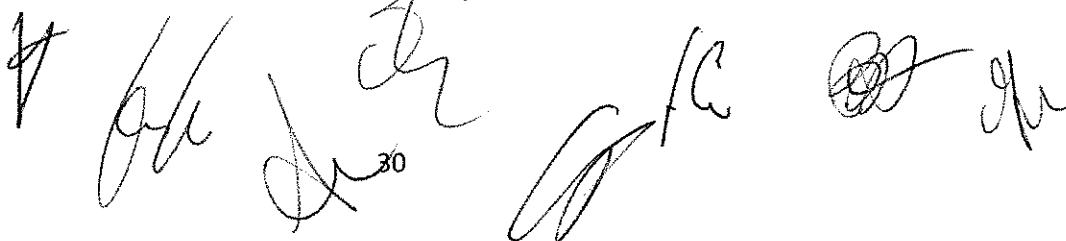
La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'ITL;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



Handwritten signatures of the representatives of the parties involved in the conciliation process. There are approximately seven distinct signatures in black ink, some appearing to be initials or stylized names. A small number '30' is visible near the bottom center of the signatures.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 44 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.

Art. 45 Durata

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi

Art. 46 Assunzione nuovi apprendisti

L'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

Art. 47 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio ovvero alla Commissione nazionale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 48 Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 49 Precedenti periodi di apprendistato

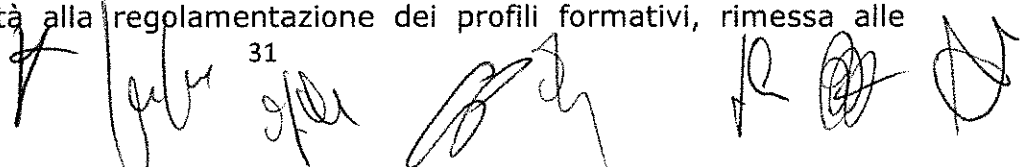
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle

31



Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Art. 50 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 51 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 52 Retribuzione ed inquadramento

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione.

La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le Parti contraenti.

DURATA COMPLESSIVA	PRIMO PERIODO	SECONDO PERIODO	TERZO PERIODO
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 5 e 6 categoria;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 4 e 9 categoria;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in 3, 7 e 8 categoria.

Art. 53 Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 54 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 55 Formazione/apprendistato professionalizzante

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi **dei profili formativi** definiti in via esemplificativa dal vigente C.C.N.L. - Allegato 2 (Profili formativi) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le **seguenti tematiche collegate alla** realtà aziendale/ professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

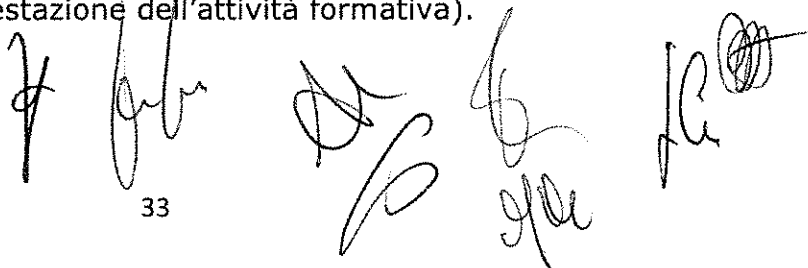
Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nel C.C.N.L. - All. 1 (Attestazione dell'attività formativa).

Tutor



Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel P.F.I., il cui schema è allegato al presente C.C.N.L., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

Art. 56 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

Norme generali

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

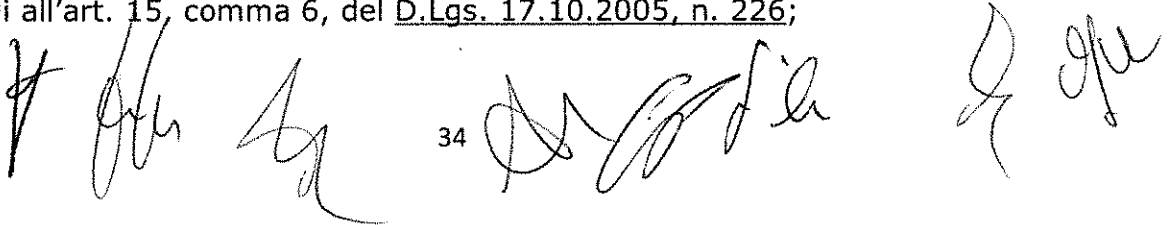
In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo, è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda.

Per quanto non è contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Durata

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226;



e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'art. 41, comma 3 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo da essi stipulato.

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12.10.2015 (All. 1) stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per i limiti di durata della formazione interna ed esterna e per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari 160 ore di presenza in azienda.

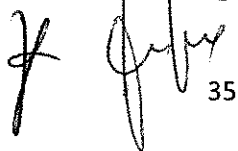
Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

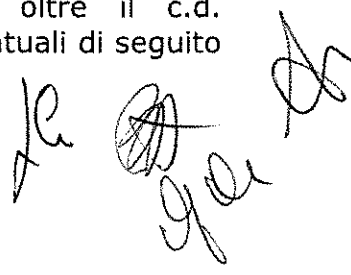
Inquadramento e retribuzione

Ai soli fini della determinazione della retribuzione di riferimento, all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, sarà attribuita convenzionalmente la 3ª categoria del sistema di inquadramento del C.C.N.L..

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento del minimo tabellare di cui al comma precedente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 43, comma 7, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre il c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare della 3ª categoria:

 35

Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%
	Terzo anno	60%
	Quarto anno	65%
(Esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di I.e.F.P. nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno Unico	65%
Corso integrativo per l'ammissione all'esame di stato	Primo anno	65%
	Secondo anno	70%
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%

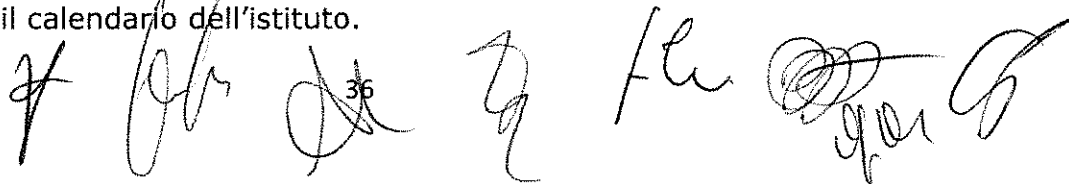
Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Ferie

All'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di P.A.R..

La retribuzione dei giorni di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro.

Le ferie saranno fruite di norma in coincidenza con il periodo di sospensione dell'attività scolastica secondo il calendario dell'istituto.

 36

Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale.

Ferma restando la possibilità di prolungare il contratto di apprendistato fino ad un anno, secondo quanto previsto al paragrafo "Durata", le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali.

Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal C.C.N.L. per tale contratto saranno ridotte di 12 mesi.

L'anzianità convenzionale di cui all'ultimo comma del precedente paragrafo verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Art. 57 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

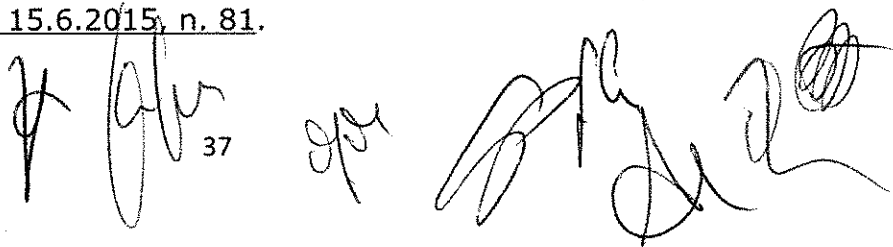
Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. **7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1.2008**, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

Durata

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, comma 4 e 5, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

The image shows several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a small rectangular stamp with the number '37' inside. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names.

Piano formativo individuale e formazione interna ed esterna L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa o ente di ricerca e dal datore di lavoro e attuati sulla base **del protocollo da essi stipulato.**

Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

Il piano formativo individuale redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello definito dal Decreto Interministeriale sugli standard formativi del 12.10.2015 stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato.

I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati tenendo conto delle esigenze formative e professionali dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

Per quanto qui non definito in materia si fa esplicito rinvio all'art. 5 del Decreto Interministeriale citato.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di presenza in azienda.

Inquadramento e retribuzione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

a) per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

b) per i percorsi di durata non superiore all'anno:

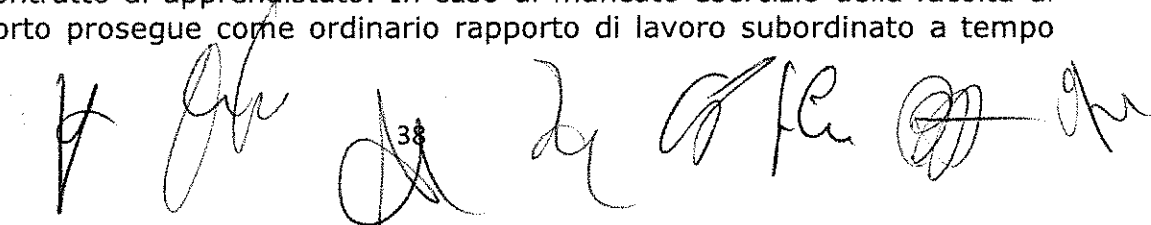
- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Gli apprendisti di cui al presente articolo potranno fruire, alle medesime condizioni in essere per tutti i dipendenti, dei servizi eventualmente offerti dall'azienda quali, a titolo esemplificativo, mensa e trasporti.

Recesso

Il termine per l'esercizio del recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. In the center, there is a circular stamp containing the number '38'.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 58 Contratto a tempo determinato

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

E' pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

Art. 59 Limiti di durata

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Art. 60 Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successive alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Art. 61 Somministrazione

il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

CAPO III: PART-TIME

Art. 62 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 63 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24.
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 64 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 65 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite una maggiorazione del 10% rispetto alla paga base oraria entro il 50% delle ore concordate, del 20% se oltre il 50%

Art. 66 Clausole flessibili ed elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'10 % da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 25% delle ore di lavoro annue concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 15% da calcolare sulla quota

oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

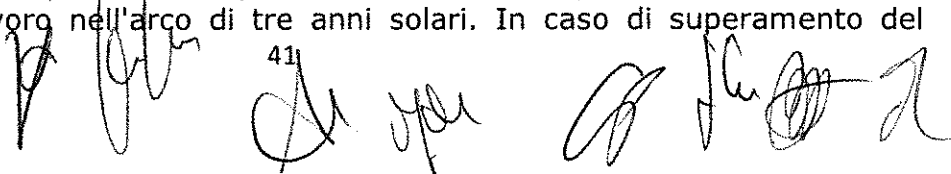
CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE

Art. 67 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del

 41

predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

Art. 68 Divieti

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 69 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

CAPO V: TELELAVORO

Art. 70 Lavoro agile e lavoro a distanza.

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss. l. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

Art. 71 Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Art. 72 Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL. Lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione

e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 73 Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

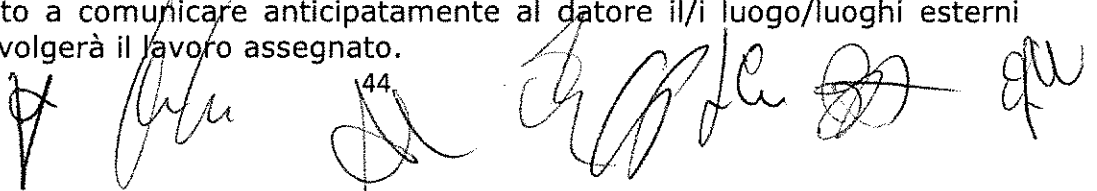
Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Art. 74 Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 75 Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.



Art. 76 Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 77 Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

Art. 78 Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Art. 79 Postazioni di lavoro

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 80 Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.

4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

45



6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Art. 81 Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

Art. 82 Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Art. 83 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi

non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

Art. 84 Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

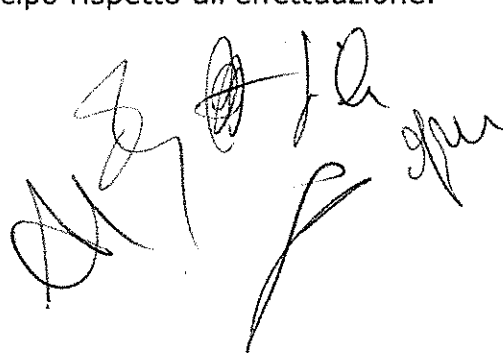
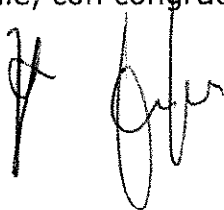
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente CCNL

Art. 85 Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo telelavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 86 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozzo.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Nota a verbale

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

Art. 87 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 88 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 89 Welfare aziendale sperimentale

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.

TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

A) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI

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

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

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

1ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- inservienti e simili.

Passaggio dalla 1.a alla 2.a categoria

I lavoratori addetti alla produzione passeranno alla 2.a categoria dopo un periodo non superiore a 4 mesi.

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

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

2ª categoria

Appartengono a questa categoria:

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

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 preregolati e/o predisposti:

- collaudatore.

Lavoratori che, conducendo impianti, provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza:

- addetto conduzione impianti.

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 ausiliare 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 e 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 materiali, macchinario, ecc.; ovvero lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiale ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito:

- gruista;
- imbragatore.

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici di diamantatura su articoli in metalli preziosi.

- Allievo lapidatore (*settore orafo*).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per raffinazione di metalli preziosi.

- Allievo affinatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di laminazione o di trafilatura.

- Allievo laminatore (*settore orafo*). 2013

- Allievo trafilatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di fusione.

- Allievo fonditore (*settore orafo*).

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento operazioni semplici per il saggio di metalli preziosi.

- Allievo saggiatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di montaggio di pezzi semplici ovvero lavoratori che coadiuvano lavoratori di categoria superiore nelle operazioni di montaggio.

- Montatore di cocce o manici (*settore orafo*).

- Allievo montatore (*settore orafo*).

Lavoratori che eseguono la pulitura di oggetti semplici, ovvero la prepulitura di particolari di oggetti in metallo prezioso.

- Pulitore (*settore orafo*).

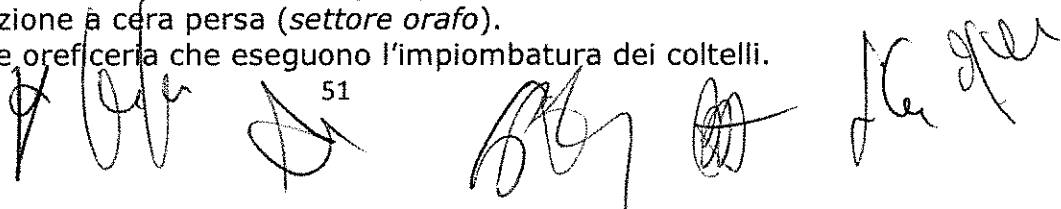
Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di sbazzatura o di smerigliatura sul tornio.

- Sbozzatore e smerigliatore al tornio (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono singole fasi di lavorazione della cera persa (iniezione cere, estrazione cere, formazione grappoli, preparazione gessi).

- Addetto alla lavorazione a cera persa (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono l'impiombatura dei coltelli.



- Impiombatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano stampaggi su macchine attrezzate.

- Stampatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono attività semplici a carattere ripetitivo ai telai di bruciatura, sgrassatura o asciugatura od ossidatura.

- Bruciatore (*settore orafo*) - Sgrassatore (*settore orafo*) - Asciugatore (*settore orafo*)

-

Telaista (*settore orafo*) - Ossidatore (*settore orafo*).

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: dattilografi a-stenodattilografi a, compiti semplici d'ufficio; perforazione di schede meccanografiche; verifica di schede meccanografiche; centralinista telefonico:

- custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

3ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutiva di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

guidamacchine attrezzate.

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

riparatore.

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

collaudatore.

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

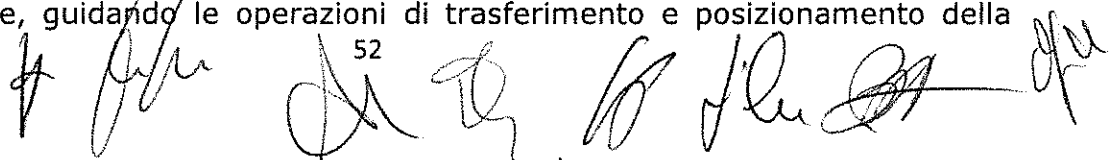
addetto prove di laboratorio;

addetto sala prove.

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

addetto conduzione impianti.

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della

52

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 montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti:

montatore macchinario;
costruttore su banco;
costruttore su macchine utensili.

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 di legno, necessari, secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti sui mezzi di trasporto o in container:
imballatore.

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

conduttore mezzi di trasporto.

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

gruista;
imbragatore.

Lavoratori che, 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 operazioni di giunzioni - comprese quelle accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti:

guardafili;
giuntista.

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

53

- per installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali in bassa e media tensione, richiedenti cablaggi ripetitivi anche con interventi relativi al loro aggiustaggio, 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, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti termosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

Lavoratori che eseguono operazioni di lapidatura di normale difficoltà su articoli in metalli preziosi.

- Lapidatore (*settore orafo*).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di affinazione di metalli preziosi, di normale difficoltà.

- Affinatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono le operazioni di laminazione o trafilatura.

- Laminatore (*settore orafo*) - Trafilatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono operazioni di fusione.

- Fonditore (*settore orafo*).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o capitolati, eseguono operazioni di saggio di metalli preziosi.

- Saggiatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di montaggio di normale difficoltà.

- Montatore (*settore orafo*).

Lavoratori che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di pulitura di oggetti complessi in metallo prezioso.

- Pulitore (*settore orafo*).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di normale difficoltà per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria e posateria.

- Tornitore in lastra (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che eseguono più fasi di lavoro per la cera persa oppure lavoratori che eseguono operazioni di estrazione di cere particolarmente complesse.

2013

- Cerista (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni di impiombatura delle lame ai manici da coltello, assicurando la perfetta

qualità della centratura e della rettifica del punto di giunzione.

- Impiombatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che conducono macchine per stampaggio eseguendo sostituzioni di attrezzi e le relative registrazioni, effettuando, dove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

- Stampatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie, conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione.

- Addetto ai bagni galvanici (*settore orafo*).

Lavoratori che eseguono operazioni di smaltatura su oggetti di metalli preziosi.

- Smaltatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni semplici di incisione.

- Incisore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate per incisione di stampi in acciaio.

- Incisore in acciaio (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni, eseguono lavori di normale difficoltà di martellatura o cesellatura su metalli preziosi.

- Martellatore (*settore orafa*).

- Cesellatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni semplici di incassatura.

- Incassatore (*settore orafa*).

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

dattilografi a-stenodattilografi a;

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.

Infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri.

4^a categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguiti in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate;

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

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

guidamacchine attrezzate.

Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici, affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione

55



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, capitoli, 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.

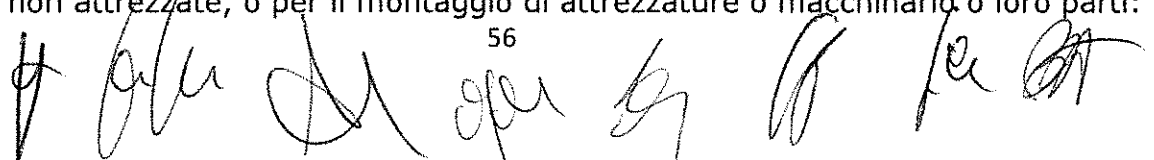
Lavoratori che, sulla base di indicazioni, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano complesse operazioni di colaggio di getti medi o pesanti non di serie o di colaggio di acciaio in lingottiere, regolando il flusso del liquido in relazione alla temperatura, al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

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazioni 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 lavorazioni, 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:

56



montatore macchinario;
costruttore su banco;
costruttore su macchine utensili.

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 elettrici e 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

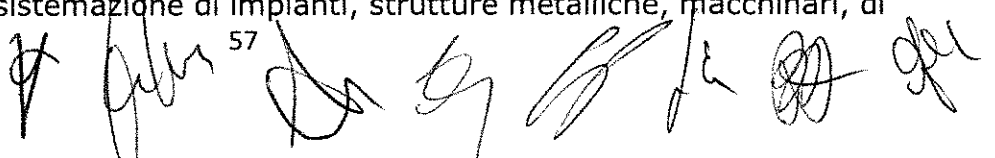
esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie:

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

 57

notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo, ove necessario, alla predisposizione di nuove attrezzature: gruista; imbragatore.

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'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei

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

guardafili;
giuntista.

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi:

- di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili ed industriali, in bassa e 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, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

Lavoratori che, su macchine non attrezzate, e con autonomia, realizzano decorazioni complesse su oggetti di oreficeria fissando i parametri di macchina e di attrezzatura.

- Lapidatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di prescrizioni o schemi equivalenti, eseguono operazioni di natura complessa che richiedono la piena conoscenza dei diversi processi di affinazione dei metalli preziosi ed elevata precisione nei risultati.

- Affinatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che effettuano reintegri sulla base di indicazioni che, partendo da formule di leghe già definite, consentono, mediante calcoli semplici, di trasformare una lega in un'altra.

- Preparatore di leghe (*settore orafa*).

Lavoratori che, sulla base di procedure o metodi prestabiliti, eseguono qualsiasi operazione di saggio di metalli preziosi di elevato grado di difficoltà in relazione alla natura complessa della titolazione e alla richiesta di elevata precisione di risultati e al ristretto campo di tolleranza.

- Saggiatore (*settore orafa*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni e dei mezzi di esecuzione, con piena autonomia di giudizio circa le modalità e i punti di intervento, eseguono qualsiasi operazione di pulitura di elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa degli oggetti e alla loro dimensione, alla richiesta perfetta rettifica delle superfici, alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali e decorative dell'oggetto, assicurando il grado di qualità richiesto.

- Pulitore (*settore orafa*).

Lavoratori che, secondo procedure, metodi o indicazioni prestabiliti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la tornitura in lastra di oggetti in argenteria di particolare difficoltà.

- Tornitore in lastra (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, eseguono il taglio delle gomme onde renderle adatte all'iniezione ed estrazione delle cere.

- Tagliatore di gomme (*settore orafo*).

Lavoratori che conducono macchine per stampaggio di oggetti di argenteria e posateria e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e relativa registrazione e l'adattamento dei parametri di lavorazione, effettuando, ove previsto, il controllo delle operazioni eseguite.

- Stampatore argenterie (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, secondo procedure o metodi prestabiliti, procedono alla composizione e al controllo dei bagni galvanici e di sgrassatura apportando le necessarie correzioni e sostituzioni ed eseguono tutte le operazioni galvaniche e accessorie conducendo i relativi impianti e controllando i tempi di esecuzione e la qualità del prodotto.

- Conduttore di impianti galvanici (*settore orafo*).

Lavoratori che in fase di apprendimento, coadiuvando lavoratori di categoria superiore effettuano miniature su metalli preziosi, per la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

- Allievo miniaturista (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono operazioni complesse di incisione.

- Incisore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, sulla base di dettagliate indicazioni, modelli, disegni o schemi equivalenti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa su banco per l'incisione di stampi in acciaio.

- Incisore in acciaio (*settore orafo*).

Lavoratori che eseguono sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa per la martellatura o cesellatura su metalli preziosi di oggetti di particolare difficoltà.

- Martellatore (*settore orafo*).

- Cesellatore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che compiono a mano operazioni complesse di incassatura.

- Incassatore (*settore orafo*).

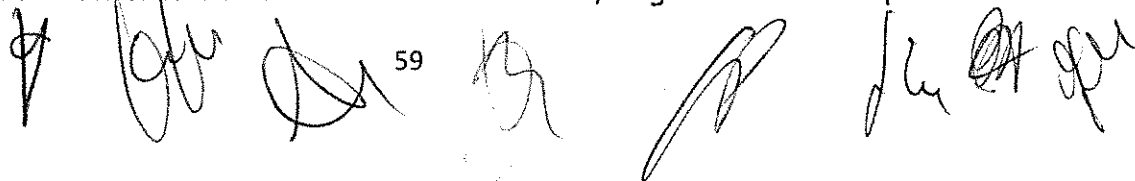
Lavoratori che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti 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, seguendo le fasi operative ed

 59

intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario:

operatore.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni o 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, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi:

disegnatore particolarista;

lucidista particolarista.

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, compilano, rilevando le informazioni dalla distinta base e/o dai cicli di lavorazione, i documenti necessari all'approntamento dei materiali e/o all'avanzamento delle lavorazioni, elaborano le relative tabelle adeguandole in funzione della documentazione di ritorno e, se del caso, compilano i relativi diagrammi e programmi:

programmatore produzione.

Infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafi sti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

5ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi e/o lavorazioni complesse, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi e/o delle lavorazioni complesse;

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

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

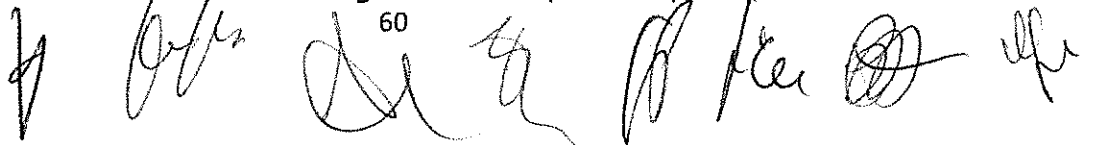
Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, 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 della 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

60



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, 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 fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione della 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 dal 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 utensili.

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 e

61



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 necessarie 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 e 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.

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:

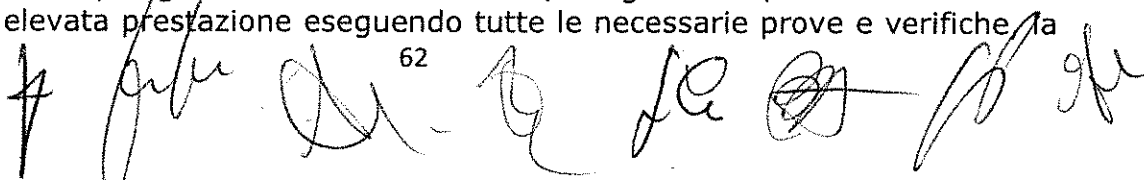
guardafili giuntista.

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, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali;

- qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco 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 eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche



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, di sicurezza e di telefonia interna;

tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento;

ramista;

primarista.

Lavoratori del settore oreficeria che, in autonomia, preparano leghe nelle diverse sfumature di colore, di proprietà meccaniche e metallurgiche.

- Compositore di leghe (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione, senza l'ausilio di maschere o di attrezzature equivalenti, pezzi unici o prototipi in metallo prezioso assicurando il grado di qualità richiesto.

- Montatore di prototipi (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, 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 per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sottosquadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando anche il grado di qualità richiesto.

- Tornitore in lastra (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedono, in piena autonomia e con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, alla composizione e al controllo di bagni galvanici per l'argentatura, la doratura, la rodiatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazione e dei relativi parametri, con eventuale delibera funzionale.

- Compositore di bagni galvanici (*settore orafo*).

Lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniatura non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione, con smalto, di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta.

- Miniaturista (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, unendo a notevoli capacità tecniche un'elevata sensibilità artistica, realizzano, mediante incisione, fi gure complesse in piena autonomia.

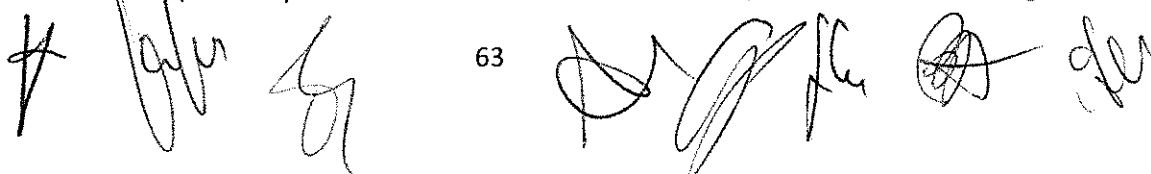
- Incisore (*settore orafo*).

Lavoratori del settore oreficeria che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la incisione di stampa in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale.

- Incisore in acciaio (*settore orafo*).

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di

63



tolleranze, e al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi, assicurando il grado di qualità richiesto.

- Martellatore (*settore orafa*)

- Cesellatore (*settore orafa*).

Lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple od operazioni di pari difficoltà.

- Incassatore (*settore orafa*).

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, 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.

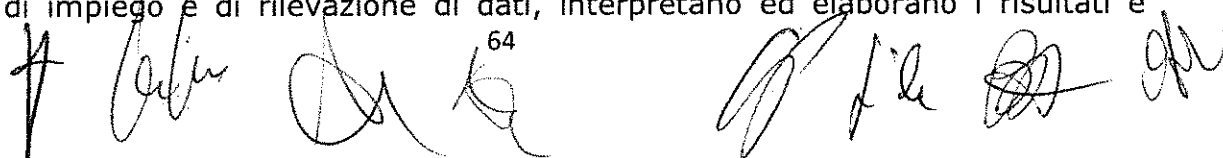
Lavoratori che sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con 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 e di 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 di dati, interpretano ed elaborano i risultati e

64



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 loro 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 analizzando e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazione 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 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 le 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 alla introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli ed ai mezzi di lavoro:

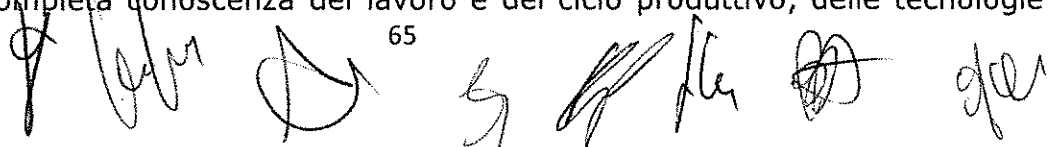
analista di metodi.

Infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie

 65

inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui alla 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 del settore oreficeria che con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della 5ª categoria nello svolgimento delle proprie attività sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico e, operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipi, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini. L'individuazione dei lavoratori con i requisiti sopra ricordati sarà effettuata nell'ambito tassativo delle figure professionali di seguito indicate.

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

I profili relativi al primo alinea sono quelli qui di seguito tassativamente indicati:

Lavoratori che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, ed avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale: installatore e collaudatore di sistemi elettronici.

Lavoratori che, fuori sede, eseguono qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia:

manutentore di più sistemi elettronici o meccanici.

Lavoratori che, rispondendo direttamente alla direzione, operano indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti: addetto alla funzionalità ed alla conduzione di più impianti fuori sede.

Lavoratori che eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali:

modellista in legno.

Lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura ed interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi ed apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà

- in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche ed i multiplex d'abbonato - realizzando, previo collaudo, la messa in servizio. Sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale: giuntista.

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 di 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.

I profili relativi al terzo alinea del settore oreficeria sono quelli qui di seguito tassativamente indicati.

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa eseguono l'incisione, l'accoppiamento, la rettifica di stampi in acciaio di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare, provvedendo al ciclo completo di collaudo e messa a punto e alla delibera funzionale, fornendo, in presenza di situazioni eccezionali e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'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, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Incisore stampi acciaio (*settore orafa*).

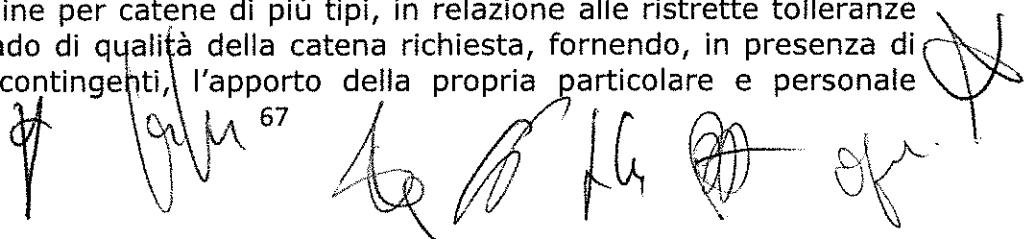
Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, in relazione alle specifiche del disegno, con la scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per l'incisione di stampi in acciaio, assicurando il grado di qualità richiesto e con l'eventuale delibera funzionale, fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'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, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Incisore stampi acciaio (*settore orafa*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia a livello di prototipi 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 l'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, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Modellista cesellatore martellatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, in particolare autonomia operativa e organizzativa e a fronte di una profonda esperienza, eseguono la realizzazione del ciclo completo di attrezzaggio e messa a punto di macchine per catene di più tipi, in relazione alle ristrette tolleranze previste e all'elevato grado di qualità della catena richiesta, fornendo, in presenza di situazioni particolari e contingenti, l'apporto della propria particolare e personale

 67

competenza per individuare modifiche a parti delle attrezzature o delle macchine atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Catenista meccanico (*settore orafa*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, e possedendo le conoscenze e le tecnologie inerenti la propria attività e quelle affini, l'incastonatura di qualsiasi tipo di gemme in oggetti di gioielleria e/o oreficeria fin applicando alla perfezione le varie tecniche (a griffe, buco d'ape, pavè, a battuta, a rotaia, ecc.).

- Incastonatore (*settore orafa*).

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono su disegno o prototipo oggetti completi di elevata complessità per forme e costruzione, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per l'individuazione degli interventi atti ad adeguare i modelli alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, all'individuazione di soluzioni migliorative.

- Modellista gioielliere (*settore orafa*).

7ª categoria

Appartengono a questa categoria:

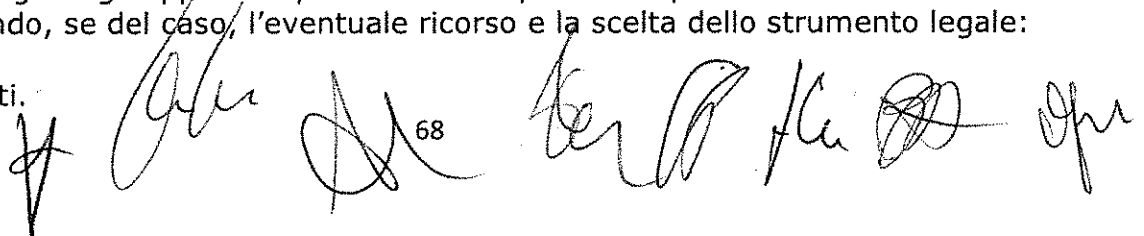
- i lavoratori, sia tecnici che amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali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

Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali, compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare, in forma corretta e sintetica, eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo): segretario assistente.

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fl di, 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.

A series of handwritten signatures in black ink, followed by the number 68, located at the bottom of the page.

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 e 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 indicazione 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 e 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.

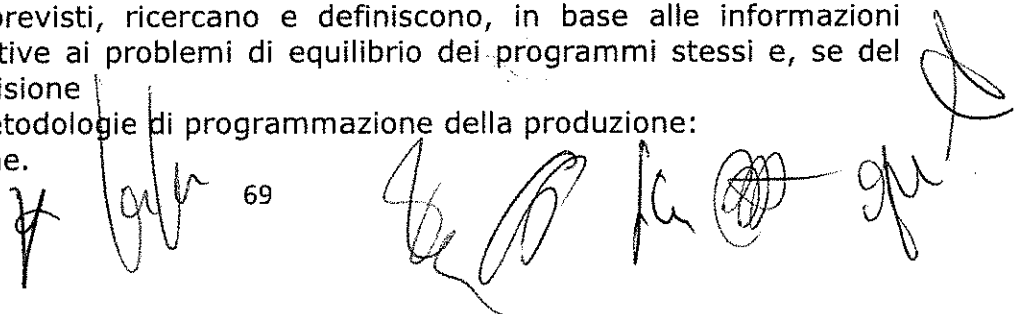
Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti 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 nel 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.

 69

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, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro 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.

8ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7ª 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 della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

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

progettista di complessi;

specialista di sistemi di elaborazione dati;

specialista di pianificazione aziendale;

specialista finanziario;

specialista amministrativo;

ricercatore;

specialista di approvvigionamenti.

Quadri - Livello B

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che siano preposti ad attività che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di servizi ed aree fondamentali dell'azienda e che operino con ampia discrezionalità di poteri, al fine di realizzare i programmi stabiliti dalla direzione aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, mediante anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative:

progettista di complessi;

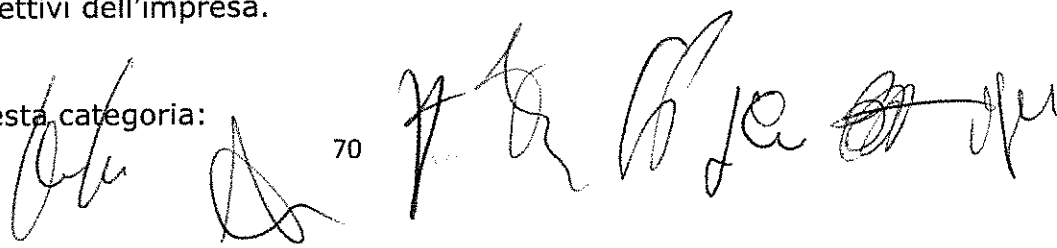
specialista di pianificazione aziendale;

ricercatore.

- appartengono a questa categoria i lavoratori del settore oreficeria che svolgono con caratteri di continuità, con 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.

9ª categoria

Appartengono a questa categoria:

 70

- i lavoratori, con funzioni direttive che, fruendo di particolari deleghe, operano con ampia discrezionalità di poteri, in qualsiasi settore aziendale, per l'attuazione dei programmi stabiliti dalla direzione.

Quadri - Livello A

Con riferimento a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, 190 sul riconoscimento giuridico dei quadri:

- appartengono a questa categoria i lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi di impresa, mediante strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda.

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 90 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

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

CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

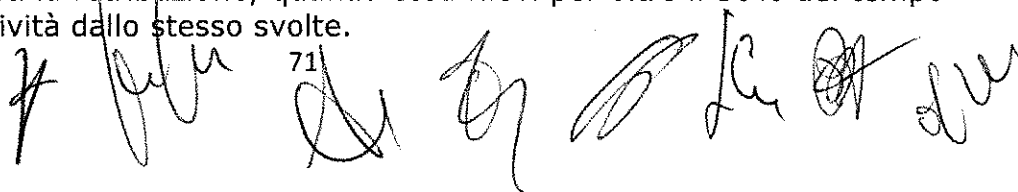
Art. 91 Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 92 Mansioni promiscue

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

71



Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 93 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 94 Normativa quadri

L'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante apposita polizza.

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

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

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

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

CAPO IV: PERIODO DI PROVA

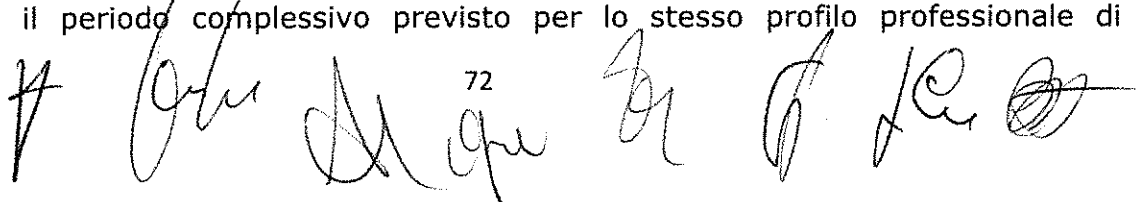
Art. 95 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

CATEGORIA	DURATA ORDINARIA	DURATA RIDOTTA
7 8 9	6 mesi	3 mesi
4 5 6	3 mesi	2 mesi
2 3	1 mese e 15 giorni	1 mese
1	1 mese	20 giorni

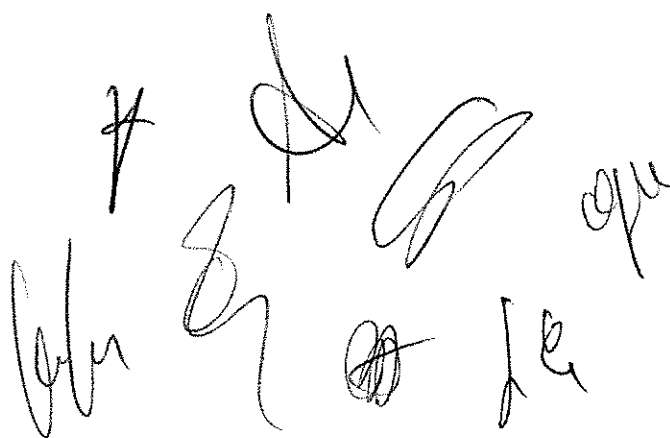
Nell'ambito dei periodi temporali massimi sopra previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova. I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profilo professionale abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende, nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di

72



assunzione. Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura. Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo. Nel caso in cui il periodo venga interrotto per causa di malattia od infortunio, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità. Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il rapporto di lavoro diviene definitivo e l'anzianità decorrerà dal giorno dell'assunzione. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nel contratto stesso. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavoro a cottimo, con il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated. There are approximately eight distinct marks, including what appear to be full names and initials.

TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: ORARIO DI LAVORO

Art. 96 Orario normale settimanale

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore, calcolate anche come media in un periodo non superiore a 12 mesi. Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana l'orario risulta da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali.

Settore siderurgico: ferma restando in 40 ore la durata dell'orario normale settimanale, ai lavoratori sono riconosciuti 6 gruppi di 8 ore di permessi retribuiti, in ragione d'anno di servizio (o frazione); i turnisti hanno inoltre diritto a giornate di riposo retribuito a compenso delle festività individualmente lavorate nell'anno oltre il numero di 7.

Art. 97 Flessibilità dell'orario

L'orario settimanale può variare tra un massimo di 45 ed un minimo di 35 ore settimanali da compensare nell'arco di 12 mesi. Può essere utilizzata anche una flessibilità variante da 48 a 32 ore settimanali: in questo caso qualora l'orario settimanale sia superiore a 45 ore o inferiore a 35 è possibile effettuare in regime di flessibilità un massimo di 72 ore all'anno oltre le 40 settimanali. Sono comunque escluse prestazioni domenicali e festive. Per le ore effettuate oltre le 40 settimanali spetta una maggiorazione pari al 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì ed al 20% per le ore prestate al sabato.

Art. 98 Reperibilità

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

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

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

luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

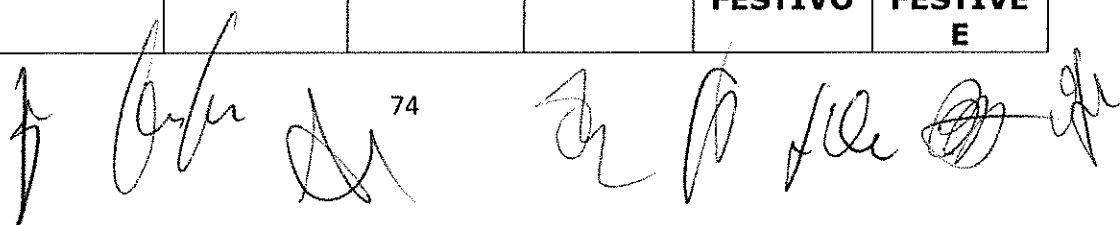
- a) oraria;
- b) giornaliera;
- c) settimanale.

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

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

LIVELLO	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVE E
---------	--------------------------------	------------------------------	-------------------	-------------	-------------------------------	------------------------------------

74



						GIORNO LIBERO
1, 2, 3. 3 super	4,95	7,45	8,05	32,22	32,82	50,02
4,5	5,90	9,26	9,93	38,75	39,43	42,78
Superior al 5	6,78	11,15	11,74	45,06	45,66	35,32

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 99 Banca delle ore

Fruiscono di riposi compensativi i lavoratori che prestano lavoro straordinario e dichiarano formalmente entro il mese successivo di volere l'accantonamento in banca ore. Per le ore straordinarie accantonate viene corrisposta la sola maggiorazione in misura pari al 50% del valore ordinario. I riposi accantonati sono fruiti secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti

75

CAPO II: LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 100 Norme generali lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggio, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 260 ore annuali per ciascun lavoratore.

Per le attività di riparazione aeronautica, navale e impiantistica, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 280 ore annuali per ciascun lavoratore.

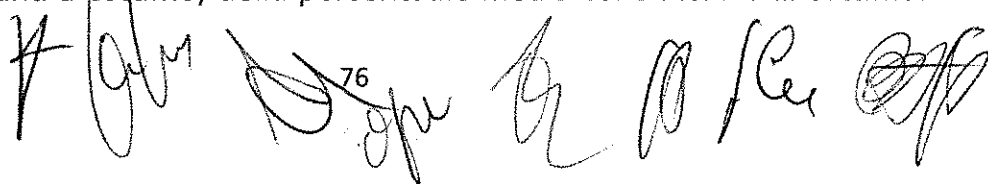
Art. 101 Lavoro notturno

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

Art. 102 Maggiorazioni

	LAVORO NON A TURNI	LAVORO A TURNI
Lavoro straordinario diurno	20%	20%
Lavoro notturno fino alle 22	25%	25%
Lavoro notturno oltre le 22	35%	25%
festivo	55%	55%
Festivo con riposo compensativo	10%	10%
Straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	35%	35%
Straordinario notturno prime 2 ore	50%	40%
Straordinario notturno ore successive	50%	45%
Notturno e festivo	60%	55%
Notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
Straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	55%	50%

Le percentuali di maggiorazione sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata, dividendo per 173 l'ammontare mensile e per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale media contrattuale di cottimo.

 76

CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 103 Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per i lavoratori lavoranti in turni, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 104 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

a) Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

b) Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione
- 5) il 1° novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

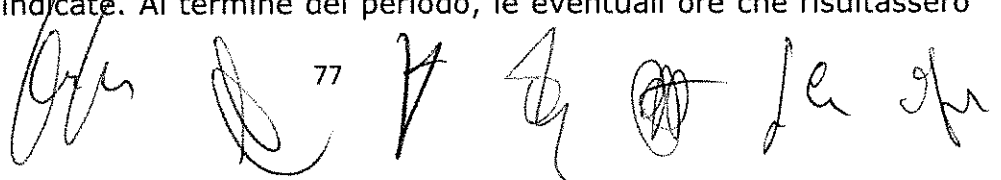
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art. 105 Permessi retribuiti

La riduzione di orario di lavoro è pari a complessive 104 ore retribuite su base annua, comprensive dei quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54.

I permessi annui retribuiti eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso ed alle condizioni sopra indicate. Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora

 77

accantonate, saranno pagate con la retribuzione in atto al momento della scadenza. L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti, della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

CAPO IV: FERIE

Art. 106 Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

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

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

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

Art. 107 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

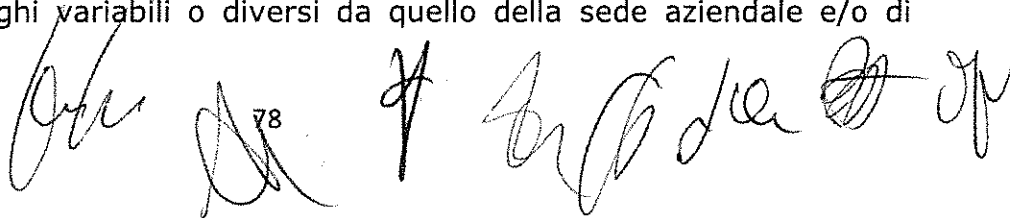
Art. 108 Retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

CAPO V: TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Art. 109 Trasferta

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti, compete un'indennità di trasferta che per sua natura ha lo scopo di risarcire forfettariamente le spese dagli stessi sostenute nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento e ai pasti. Per tale motivo detta indennità non ha natura retributiva anche se corrisposta con continuità ai lavoratori che prestano attività lavorativa in luoghi variabili o diversi da quello della sede aziendale e/o di assunzione.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the left of the signatures is a small rectangular stamp containing the number '78'.

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

Premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15 per cento per le quote relative ai pasti e per il 70 per cento per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle sue quote è pari a:

	MISURA INDENNITÀ IN EURO
TRASFERTA INTERA	44,12
QUOTA PER PASTO MERIDIAN O SERALE	11,92
QUOTA PER PERNOTTAMENTO	20,28

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

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

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fin non a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

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

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle



lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

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

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

Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10% sui minimi dell'indennità di trasferta.

Art. 110 Trattamento per il tempo di viaggio

Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo oltre il trattamento previsto all'articolo precedente, spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;
- b) corresponsione di un importo pari all' 85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto all'articolo precedente.

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

Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

Art. 111 Trasferimenti

Per i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, i trasferimenti a distanza superiore a 25 km. dalla sede possono essere disposti solo in via eccezionale. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

CAPO VI: MALATTIE E INFORTUNI

Art. 112 Conservazione del posto

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito comports breve, di:

COMPORTO ORDINARIO

ANZIANITA'	COMPORTO ORDINARIO	INTEGRAZIONE FINO AL
Fino a 3 anni	Primi 2 mesi	100%

	4 mesi successive	50%
Da 4 a 6	Primi 3 mesi	100%
	6 mesi successive	50%
Oltre 6	Primi 4 mesi	100%
	8 mesi successive	50%

ANZIANITA'	COMPORTO PROLUNGATO	INTEGRAZIONE FINO AL
Fino a 3 anni	Primi 3 mesi	100%
	6 mesi successive	50%
Da 4 a 6	Primi 4 mesi E 1/2	100%
	9 mesi successive	50%
Oltre 6	Primi 6 mesi	100%
	12 mesi successive	50%

* Il periodo di conservazione del posto viene prolungato qualora:

- il termine ordinario venga superato per un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi;
- alla scadenza ordinaria il lavoratore abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

Il comportamento prolungato si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 36 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi

Pluralità di eventi nel triennio: nel caso di più assenze per malattia, stabiliti per la determinazione del periodo di comportamento e del relativo trattamento economico si considerano le assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Assenze brevi nel triennio: qualora si siano verificate, nei tre anni precedenti, assenze per malattia di durata fino a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze brevi vengono computate in misura doppia per il calcolo dei limiti del trattamento economico. Sono escluse dalla penalizzazione: le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso day hospital) ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi a talune patologie (emodialisi, morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie), fruiti presso enti ospedalieri.

Ricoveri ospedalieri e assenze lunghe: fatti salvi i periodi stabiliti per la conservazione del posto, sono esclusi dal computo dei limiti di trattamento economico e sono quindi retribuiti ad intera retribuzione globale i periodi di assenza per ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi (fino ad un massimo di: - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni; - 75 giorni complessivi, per anzianità da 4 a 6 anni; - 90 giorni complessivi, per anzianità oltre 6 anni) ed i periodi di assenza per malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi (fino ad un massimo di: - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni; - 75 giorni complessivi, per anzianità da 4 a 6 anni; - 90 giorni complessivi, per anzianità oltre 6 anni) fino al raggiungimento di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui sopra unitariamente considerati.

Aspettativa dopo il superamento del periodo di comportamento: il lavoratore può usufruire, a richiesta, dell'aspettativa per un periodo continuativo e non frazionabile di 4 mesi, prolungabile fino ad un massimo complessivo di 24 mesi continuativi. Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita comportanti discontinuità nella prestazione lavorativa consentono di fruire dell'aspettativa anche in

maniera frazionata. Durante l'aspettativa non decorre retribuzione né anzianità di servizio per nessun istituto

Art. 113 Trattamento per malattia di breve durata – premio.

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso ed interverrà fino a concorrenza della somma di € 150,00.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 3 giorni.

Art. 114 Infortunio

E' prevista un'integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere il normale trattamento economico che il lavoratore avrebbe percepito in caso di malattia (non si applicano le clausole relative alla pluralità di malattie nel triennio, alle malattie di durata non superiore a 5 giorni nel triennio ed ai casi di ricoveri ospedalieri o assenze lunghe).

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Art. 115 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO VII: CONGEDI

Art. 116 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova, un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno dieci giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi usufruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

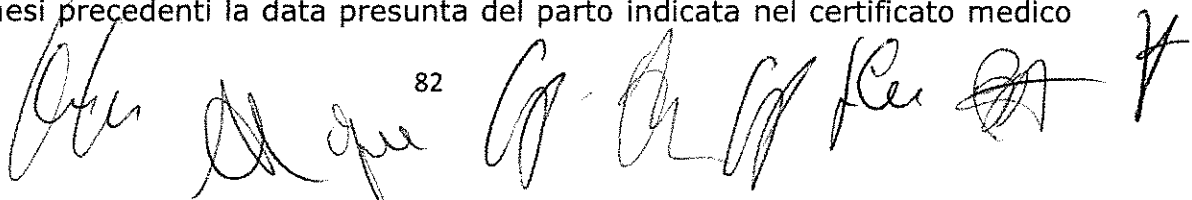
Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 117 Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad astenersi dal lavoro:

➤ Per congedo di maternità

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

 82

- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto.

In alternativa la lavoratrice ha facoltà di astenersi

- a partire da 1 mese prima dalla data presunta del parto e nei 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente (nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;
- dopo l'evento del parto, si scelta volontaria della lavoratrice entro i 5 mesi successivi allo stesso a condizione che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente (nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore nella misura prevista dall'art 27 del d.lgs. n. 151/2001. Ai sensi e per gli effetti dell'art 28 d.lgs. 151/2001, il congedo di paternità alternativo spetta in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

E' prevista un'integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione nei due mesi prima del parto e nei tre mesi successivi. In caso di estensione, a norma di legge, del periodo di assenza obbligatoria, si applica il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal c.c.n.l. e quello stabilito dalla legge.

Art. 118 Congedo parentale

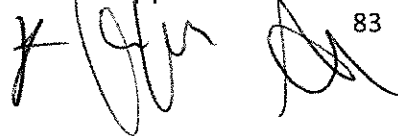
Si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore nei primi 12 anni di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

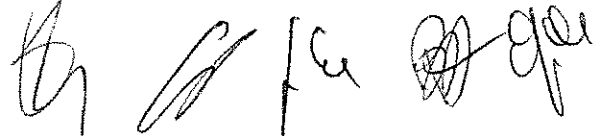
CAPO VIII: DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 119 Diritto allo studio e alla formazione professionale

All'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e per la formazione professionale qui disciplinato, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio dei cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B) non dovranno superare rispettivamente il due per cento del totale della forza occupata e comunque il 3 per cento complessivo; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200

 83



dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito.

In tal caso i permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro.

B) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati, presso sedi operative pubbliche o private, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art. 17, legge 196/97. Le stesse delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.

Per la frequenza di detti corsi di formazione professionale potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà altresì accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore.

Per l'esercizio del diritto allo studio di cui alla precedente lettera A) e per partecipare ai corsi di formazione professionale il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.

Art. 120 Lavori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio.

I permessi non saranno retribuiti qualora trattasi di esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'articolo 58 i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente pro-quota, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative aziendali.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 121 Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. 122 Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità.

Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 123 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili.

La suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso

dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma primo, della legge 8 marzo 2000 n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

CAPO IX: ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 124 Scatti di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, pari agli importi di cui alla successiva tabella

Livelli	Importi in vigore
1	18,49
2	21,59
3	25,05
4	26,75
5	29,64
6	32,43
7	36,41
8	40,95
8Q	40,96
9	45,96
9Q	45,96

Il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5.

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

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

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

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

In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva la anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi, il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo

CAPO X: TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 125 Cottimo

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire al lavoratore di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base indicate accanto alle rispettive categorie

CATEGORIE	PERCENTUALI
1	1,3%
2	1,3%
3	1,3%
4	1,5%
5	1,5%

Art. 126 Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare di cui alla tabella

Art. 127 Tabella retributiva

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Elemento retributivo	Superminimo collettivo	Totale
9 Q	2.985,18	69,72	59,39		3.114,29
9	2.985,18		59,39		3.044,57
8 Q	2.684,27	49,06	59,39		2.792,72
8	2.684,27		59,39		2.743,66
7	2.468,33				2.468,33
6	2.300,75				2.300,75
5	2.145,87				2.145,87
4	2.003,23				2.003,23

88

3	1.920,00				1.920,00
2	1.730,47				1.730,47
1	1.566,89			5,16	1.572,05

Art. 128 Indennità di alta montagna e di sottosuolo

Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali locali dei lavoratori per i lavoratori che vengono inviati in trasferta o trasferiti in alta montagna (oltre 1.500 m. di altezza) o inviati o che già prestino attività nel sottosuolo.

Art. 129 Indennità per disagiata sede

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

Art. 130 Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

Art. 131 Elemento perequativo

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a 485 Euro onnicomprensiva e non incidente sul trattamento di fine rapporto, ovvero una cifra inferiore, fino a concorrenza, in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento di corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

L'elemento perequativo come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

CAPO XI: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 132 Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti; in entrambi i casi ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

La tredicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

CAPO XII: AMBIENTE DI LAVORO

Art. 133 Indumenti di lavoro

Il lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto alla azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

CAPO XIII: RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 134 Doveri delle Parti

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli mantenendo rapporti di educazione sia verso i compagni di lavoro che nei confronti dei superiori e dei subordinati: il lavoratore è subordinato ai propri superiori con i quali deve collaborare.

In particolare ogni lavoratore è tenuto al rispetto di quanto segue:

- 1) osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti sindacali aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- 2) osservare l'orario di lavoro;
- 3) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
- 4) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, azioni che possano distoglierlo dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- 5) non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, salvo in caso di sospensione dal lavoro non di carattere disciplinare;
- 6) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzature, utensili, strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 7) osservare le disposizioni di legge ed aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- 8) comunicare tempestivamente ogni variazione del proprio domicilio;
- 9) astenersi dal promuovere od eseguire vendite di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della direzione, collette e raccolte di firme durante l'orario di lavoro;

10) mantenere l'assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale.

L'azienda impronterà i rapporti con i dipendenti ai sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

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

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

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda deve infine adottare tutte le misure che secondo la particolarità del lavoro e la tecnica richiesta per le lavorazioni, siano necessarie a tutelare la integrità fisica del lavoratore; a tale scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori ed a far rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art. 135 Consegna e conservazione materiali ed utensili - Danni alla lavorazione

Il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare le proprie responsabilità, informandone tempestivamente il suo superiore diretto e la direzione dell'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto, il lavoratore, prima di lasciare il servizio, deve restituire quanto è stato a lui affidato.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto quanto di sua proprietà, onde poterlo asportare.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti a lui consegnati, sempreché ciò sia imputabile a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto; qualunque variante fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi dei danni subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere contestato per iscritto al lavoratore.

L'ammontare delle perdite e dei danni sarà trattenuto sulla retribuzione con quote massime non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Art. 136 Visite di inventario e controllo

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

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

Art. 137 Divieti

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

TITOLO V: NORME DISCIPLINARI

Art. 138 Provvedimenti disciplinari

Le inosservanze del lavoratore ai doveri loro imposti possono dare luogo, a seconda della loro gravità, all'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e la entità degli stessi:

A) RIMPROVERO VERBALE

Nel caso di infrazioni di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

B) RIMPROVERO SCRITTO

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

Il lavoratore che è già incorso in tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, se ulteriormente recidivo, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad 1 giorno.

C) MULTA

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza non giustificata non superiore ad 1 giorno; per tale caso la multa potrà variare dal 5 al 15 per cento della retribuzione globale corrispondente alle ore non lavorate;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricadono i casi previsti dai successivi commi d) ed e);
- 4) irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno;
- 5) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 6) irregolarità ed inosservanza analoghe a quelle sopra descritte.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5) la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti, dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

D) SOSPENSIONE

Vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre due volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad 1 giorno e non superiore a 4;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 4) presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza;
- 5) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3) del comma e);
- 6) esecuzione entro l'azienda di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;
- 7) insubordinazione verso i superiori;

92



8) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

9) mancanze di analoga gravità.

La recidiva per due volte in provvedimenti di sospensione non prescritti, può far incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

E) LICENZIAMENTO

Vi si incorre in genere per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

1) assenze ingiustificate prolungate oltre i 4 giorni consecutivi;

2) assenze ingiustificate ripetute 4 volte in un anno del giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti o comunque che implicino gli stessi pregiudizi;

4) inosservanza delle norme mediche per malattia;

5) grave insubordinazione, verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

6) danneggiamento colposo o volontario al materiale dello stabilimento e al materiale di lavorazione;

7) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità od alla sicurezza degli impianti;

8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la fi gura morale del lavoratore;

9) alterchi con vie di fatto, ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei reparti di lavorazione o degli uffici;

10) furto nell'azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;

11) trafugamento di schizzi o disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento che determinano una violazione dei segreti;

12) esecuzione di lavori nell'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

13) mancanze di gravità analoga a quelle sopra descritte.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso eccezion fatta per quanto previsto al punto 8 della lettera E), ma comporta il riconoscimento a favore del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

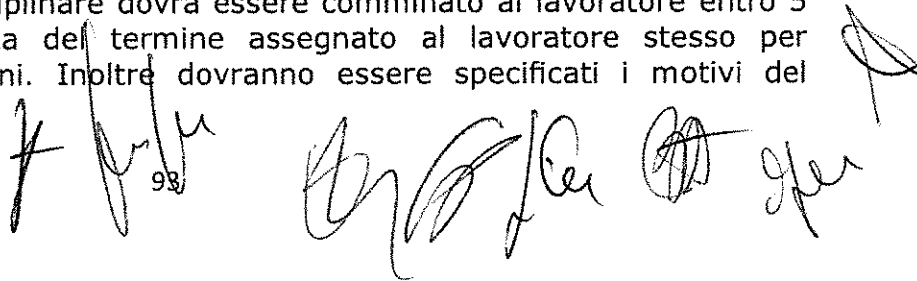
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'F. F. 93'. To its right are several other signatures, including one that looks like 'G. F. C.' and another that is more stylized and difficult to decipher. The signatures are written over the bottom portion of the text.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

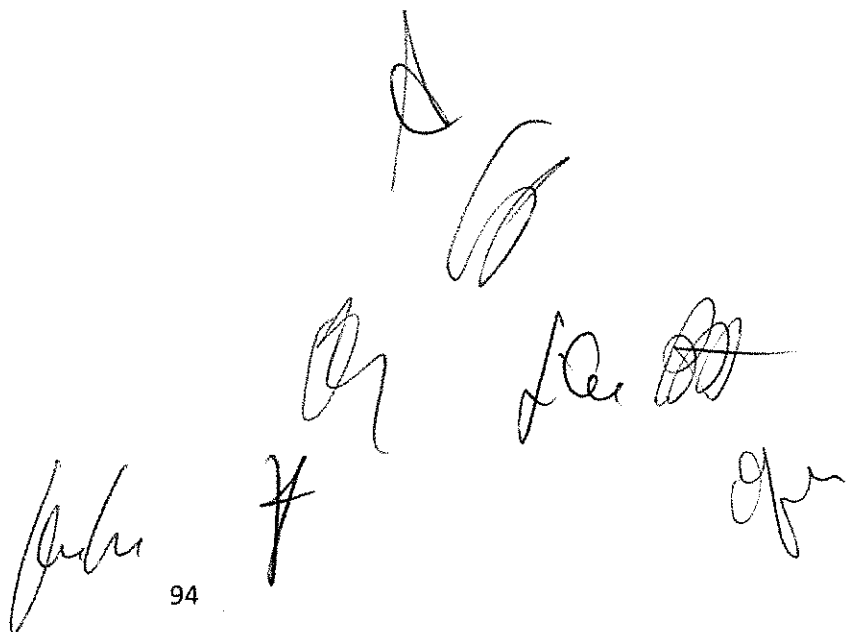
In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore.

Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento.

Qualora, entro 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo.

È fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, scattered pattern. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated. There are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials.

TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: RECESSO

Art. 139 Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

CAPO II: PREAVVISO

Art. 140 Termini di preavviso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Nell'ambito dei periodi temporali massimi, di seguito previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di preavviso.

ANNI DI SERVIZIO	livello			
	9 8 7	6 5 4	2 3	1
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

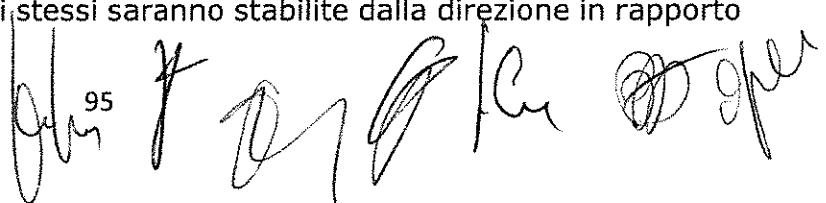
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come di seguito stabilito.

ANNI DI SERVIZIO	livelli			
	9 8 7	6 5 4	2 3	1
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,50 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Le parti potranno concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

95



Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

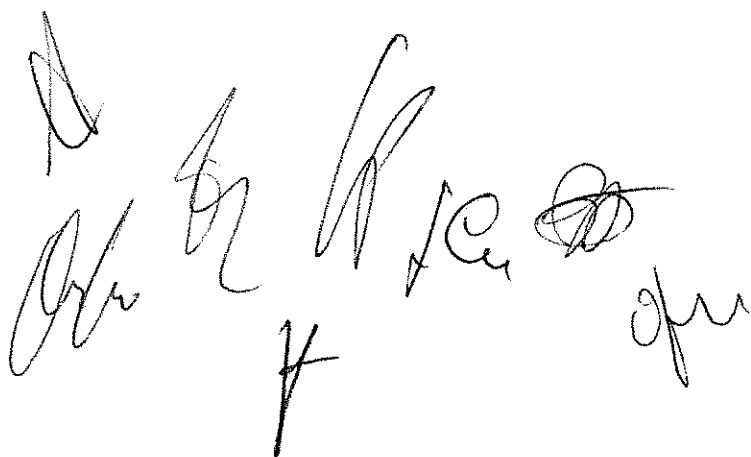
L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione

CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 141 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, overlapping cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated. There are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials.

Allegato 1

Piano Formativo Individuale

P.F.I. relativo all'assunzione del/la
Sig./ra: ...

1. Azienda

Ragione sociale ...

Sede (indirizzo) ...

C.A.P. (Comune) ...

Partita IVA ...

Codice Fiscale ...

Telefono ...

Fax ...

e-mail ...

Legale rappresentante (nome e
cognome) ...

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome ...

Nome ...

C.F. ...

Cittadinanza ...

Scadenza permesso di soggiorno (nel
caso di stranieri) ...

Nato a ...

il ... Residenza/Domicilio ...

Prov. ...

Via ...

Telefono ...

Fax ...

E-mail ...

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

...

Esperienze lavorative ...

Periodi di apprendistato
svolti dal ...

al ...

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) ...

b) ...

c) ...

Aspetti normativi

Data di assunzione ...

Qualifica ai fini contrattuali da
conseguire ...

Durata ...

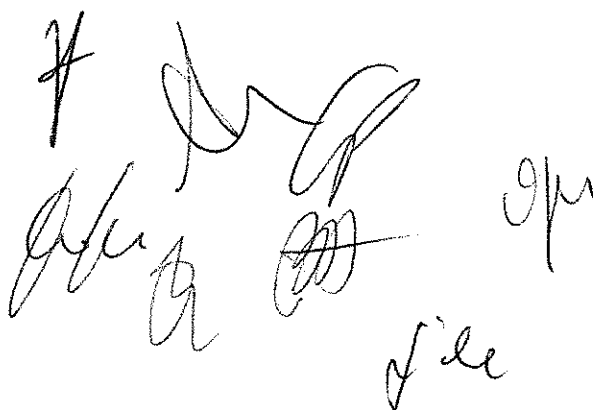
Categoria/Livello di inquadramento
iniziale ...

Categoria/Livello di inquadramento
finale ...

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra ...

C.F. ...

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and overlapping, with some appearing to be initials like 'J', 'G', and 'M', and others being more complete names or signatures.

Categoria/ Livello di
inquadramento ...

Anni di esperienza ...

4. Contenuti formativi

Area tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

1)

...

2)

...

3)

...

4)

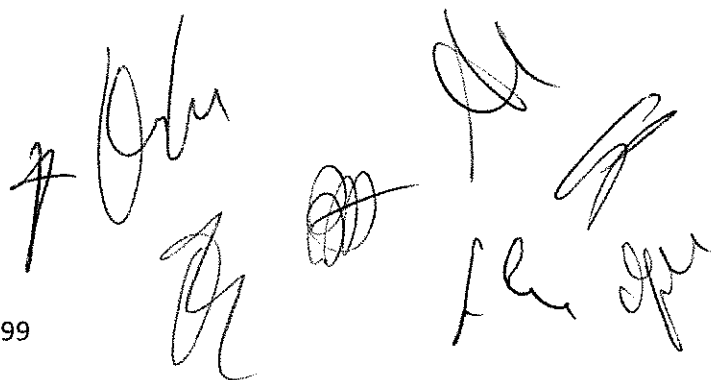
...

5)

...

6)

...

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, written in a cursive style.

7)

...

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

☐ On the job

☐ Affiancamento

☐ Esercitazioni di
gruppo

☐ Testimonianze

☐ Action learning

☐ Visite aziendali

☐ (... altro)

Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista/Impresa

Apprendista

Nome e Cognome ...

Codice Fiscale ...

Luogo e data di nascita ...

Residente in ...

Via ...

Titolo di studio ...

Assunto in apprendistato
professionalizzante

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be official or professional signatures.

Dal ...	Al ...
Per conseguire la qualifica di ...	
Impresa	
Ragione sociale ...	
Indirizzo ...	
Telefono ...	Fax ...
E-mail ...	
Nominativo del tutor/Referente aziendale ...	
...	

Aree tematiche/Contenuti (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/Periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	... ore	Aula	Firma tutor
	Periodo ...	On the job	...
	...	Affiancamento	Firma apprendista
		e-learning	...
		Esterna	...

... ore

Periodo ...

...

Aula

On the job

Affiancamento

e-learning

Esterna

...

Firma tutor

...

Firma

			apprendista ...
	... ore	Aula	Firma tutor ...
	Periodo ...	On the job	
	...	Affiancamento	Firma apprendista ...
		e-learning	
		Esterna	
		...	
	... ore	Aula	Firma tutor ...
	Periodo ...	On the job	
	...	Affiancamento	Firma apprendista ...
		e-learning	
		Esterna	
		...	
	Totale: ...		

Firma tutor
aziendale ...

Timbro e firma
dell'azienda ...

Firma apprendista
...

Data ...

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated.

Allegato 2

Profili Formativi

Addetto agli impianti ed ai processi metallurgici e meccanici

Figure professionali:	addetto conduzione impianti
	addetto impianti sistemi automatizzati
	colatore
	fonditore
	laminatore
	verniciatore
	stampatore
	formatore a mano
	animista a mano
	carpentiere in ferro
	tagliatore con fiamma
	saldatore

Area di attività: L'addetto che, avendo presente il ciclo di produzione e la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi metallurgici, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto finale.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Saper intervenire sull'impianto utilizzato con operazioni di carico e scarico anche utilizzando apparecchiature di sollevamento
- Saper eseguire la saldatura elettrica e ossidoacetilenica con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e saper utilizzare le più comuni attrezzature da banco
- Saper utilizzare il computer per ottenere informazioni necessarie allo svolgimento della propria attività
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alle macchine utensili

Figure professionali:

addetto macchine attrezzate

fresatore

tornitore

addetto macchine a controllo numerico

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone appunto la regolazione e controllando la qualità del prodotto anche attraverso variazione dei parametri tecnici di processo; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a C.N.C. (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Essere in grado di collaborare con l'attrezzista per le operazioni di installazione degli attrezzi sulle macchine
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta, sostituirli e provvedere alla loro manutenzione garantendo lo standard qualitativo richiesto dalla scheda controllo qualità
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

- Saper effettuare semplici lavorazioni su banco
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

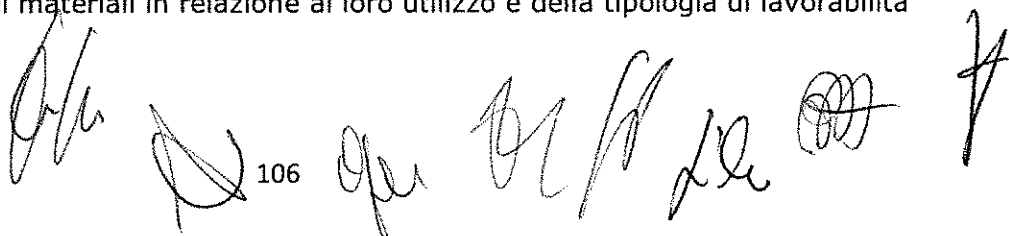
Addetto/tecnico di officina e operatore macchine utensili (settore orafo)

Figure professionali:	trapanista
	lapidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di prescrizioni o cicli di lavoro o disegni, utilizzando anche procedure informatiche, conduce macchine operatrici mettendone a punto la regolazione e controllando la qualità della lavorazione; è in grado di intervenire in operazioni di manutenzione ordinaria e preventiva.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità

 106

- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere le caratteristiche ed il funzionamento delle macchine anche a C.N.C. (fresatrici, torni, rettifiche, saldatrici, centri di tornitura, centri di lavoro, ecc.) e capacità di lavoro della macchina
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione (montaggio, codifica, presetting) in base alla scheda utensili ricevuta
- Saper eseguire le operazioni di misura previste dalla scheda controllo qualità e registrare i dati rilevati garantendo lo standard qualitativo richiesto in autocontrollo
- Conoscere i principi base dell'informatica e dei linguaggi di programmazione utilizzati
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico alle attività preparatorie (settore Orafo)

Figure professionali:

fonditore e preparatore leghe

trafilatore

laminatore

stampatore

affinatore

saggiatore

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione

- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di lavorazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnologia manuale e/o automatizzata
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di microfusione e attività correlate (settore Orafo)

Figure professionali:

cerista

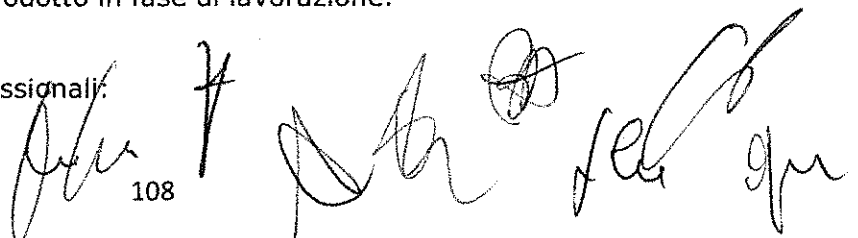
tagliatore di gomme

fonditore

preparatore di cilindri

Area di attività: L'addetto, avendo presente il ciclo di produzione e/o la documentazione tecnica predisposta, utilizza l'impianto già programmato e funzionante per i diversi processi, eventualmente variandone alcuni parametri secondo scheda tecnica predisposta, tiene monitorato il processo e verifica il prodotto in fase di lavorazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:



108

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare da produrre, il relativo ciclo di lavoro e la scheda di controllo qualità
- Saper verificare la corrispondenza tra il semilavorato prodotto e il disegno tecnico/creativo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Conoscere ed applicare gli elementi di base del processo di preparazione dei materiali
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Essere in grado di monitorare la qualità del semilavorato in uscita
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria

Addetto/tecnico di assemblaggio e lavorazioni sul semilavorato (settore Orafo)

Figure professionali:

banconista

incassatore

incisore

cesellatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede, disegni tecnici o schemi/cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione sul semilavorato, anche mediante l'assemblaggio di varie parti del prodotto.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Saper eseguire la saldatura con tecnica manuale e/o automatizzata
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Addetto/tecnico di finissaggio (settore Orafo)

Figure professionali:

pulitore
sgrassatore
asciugatore
addetto alla galvanica
bruschiatore/Spazzolatore
smaltatore
lucidatore

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o di disegni, esegue sul prodotto predefinito operazioni di precisione relative alla finitura superficiale per la realizzazione del prodotto finale.

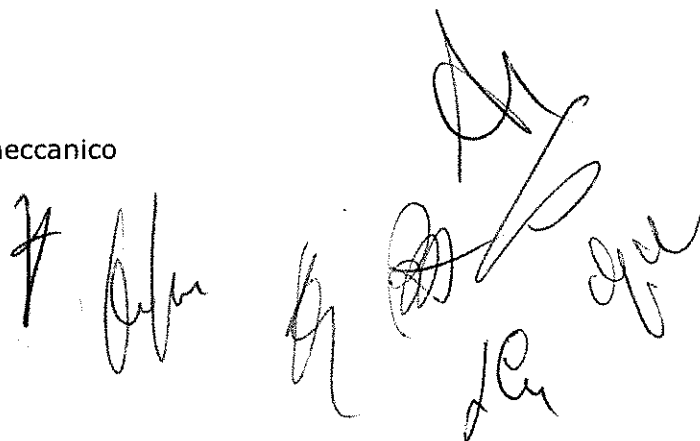
Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico del particolare, il relativo ciclo di lavorazione e la scheda controllo qualità, la scheda utensili, la scheda origini pezzo
- Saper verificare la corrispondenza tra un semilavorato prodotto e il prodotto finito
- Conoscere le proprietà dei materiali in relazione al loro utilizzo e al loro comportamento alle diverse tipologie di lavorazione
- Conoscere ed usare le tecniche e gli strumenti di misura previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta
- Conoscere e preparare gli utensili necessari per la lavorazione - Conoscere, preparare e manutendere gli eventuali impianti necessari per la lavorazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro

Montatore/installatore/attrezzista/manutentore meccanico

Figure professionali:

riparatore
tubista

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, some being more stylized and others more legible.

tubista impianti termosanitari e di condizionamento

ramista

primarista

montatore macchinario

manutentore meccanico

costruttore su banco (calibrista)

costruttore su macchine

manutentore meccanico

installatore impianti

attrezzista

attrezzatore di macchine

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, esegue lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza, compresa quella inerente l'impiantistica termotecnica: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine, compresi elementi di elettromeccanica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione del prodotto

- Conoscere la gestione del processo di montaggio, saper sviluppare un programma di montaggio, saper eseguire il montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere dove intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti
- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Montatore/Installatore/Manutentore Elettrico - Elettromeccanico - Elettronico

Figure professionali:	guardafili
	giuntista
	installatore impianti elettrici
	manutentore elettrico
	addetto montaggio parti elettroniche,
	addetto montaggio parti elettromagnetiche,
	addetto cabine produzione e trasformazione elettrica, cablatore,
	installatore impianti di sicurezza
	installatore impianti telefonia interna
	installatore impianti hardware

tecnico hardware

riparatori di elettrodomestici - radio e TV -

riparatori di impianti di ricezione

attrezzista linee telefoniche

antennista radar

Area di attività: L'operatore, sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino, o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di computers e di impianti di ricezione anche satellitare nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

Conoscenze e competenze professionali:

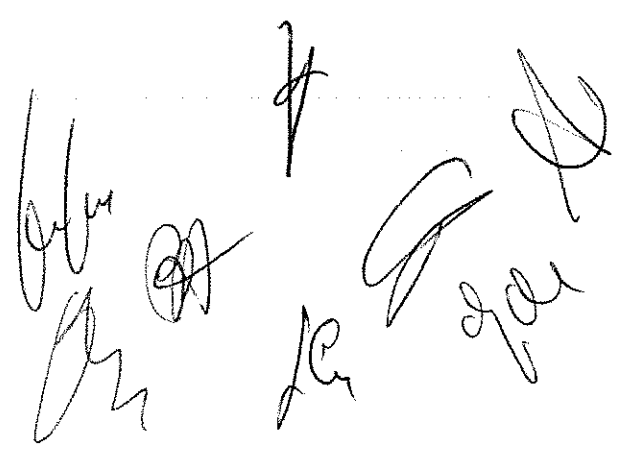
- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere e applicare la normativa di settore
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica
- In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica in ambito civile
- Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo

- In riferimento allo schema dato individuare i componenti anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine ed impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia P.L.C. circuiti elettropneumatici ed oleodinamici.
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo Lan ed intervenire su reti a banda larga
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature,..)
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici civili e/o industriali
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti
- Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici
- Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alla manutenzione mezzi di trasporto

Figure professionali:

elettrauto
autoriparatore
carrozziere
gommista



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster on the right side of the page. The signatures vary in style, some being more stylized and others more legible.

Area di attività: L'operatore è in grado, con l'ausilio di disegni o guide tecniche, di smontare, rimontare e revisionare gruppi propulsori - organi di trasmissione/direzione, impianti elettrici e componenti elettroniche di mezzi di trasporto, effettuando controlli e regolazioni anche con strumenti diagnostici informatici; inoltre è in grado di intervenire per ripristinare o sostituire parti della scocca e della carrozzeria degli stessi automezzi.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper scegliere e acquisire il materiale necessario
- Saper effettuare interventi sui differenti impianti degli automezzi
- Saper emettere una diagnosi in base ad un esame metodico delle anomalie
- Essere in grado di decidere il metodo di riparazione ed effettuare le riparazioni sulla base dell'ordine dei lavori
- Saper valutare il livello di usura e l'idoneità residua dei pezzi di ricambio
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria compresa la messa a punto, la riparazione e la sostituzione di tutti i pezzi di ricambio necessari
- Saper effettuare la messa a punto e la sostituzione di tutte le componenti
- Saper installare accessori che rientrano nell'ambito delle ordinarie mansioni del riparatore
- Saper effettuare piccoli interventi di verniciatura

- Saper registrare i dati tecnici relativi al processo lavorativo ed ai risultati
- Conoscere ed usare gli strumenti, le attrezzature e i sistemi di controllo, con particolare riferimento alla strumentazione elettronica ed informatica
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere e saper usare gli strumenti di misura, verifica e di controllo
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

Addetto alla gestione della produzione

Figure di riferimento: programmatore di produzione

metodista di lavorazioni meccaniche

Area di attività: L'addetto segue ed organizza il processo produttivo, sulla base del programma di produzione; ottimizza i flussi e l'intero ciclo di produzione e sceglie la soluzione organizzativa ottimale anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavorazione al fine del miglioramento della modalità di esecuzione, intervenendo in caso di anomalie e collaborando per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di lavorazione, scheda controllo qualità.

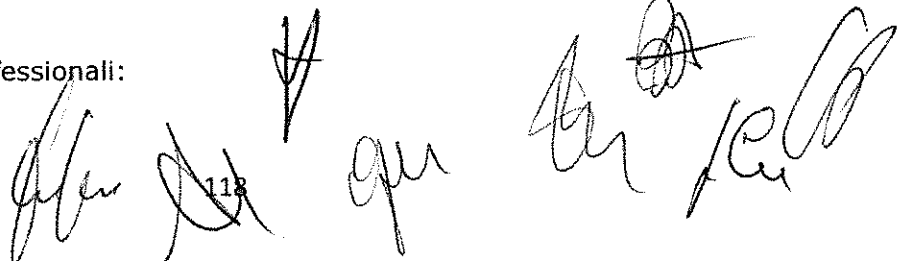
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti
- Essere in grado di collaborare nella preparazione dei programmi per M.U.C.N. anche con utilizzo di sistemi C.A.M.
- Saper compilare la distinta base ed assegnare la codifica
- Essere in grado di collaborare a individuare eventuali soluzioni organizzative e tecniche diverse in caso di difficoltà
- Saper interagire con la Progettazione e la Programmazione e con gli operatori addetti all'automazione e all'informatizzazione del lavoro
- Essere in grado di collaborare alla compilazione del ciclo di lavoro
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto all'ufficio tecnico e progettazione

Figure professionali:	addetto lucidi e trascrizione disegni al Cad
	disegnatore e lucidista particolarista
	modellista in legno (prototipizzazione per la carrozzeria)

Area di attività: L'addetto, sulla base di indicazioni o con riferimento a schemi esistenti, esegue disegni costruttivi meccanici o elettrici con l'ausilio di stazioni computerizzate di sistemi Cad, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze anche attraverso la costruzione di modelli; prepara la distinta dei materiali, attraverso l'elaborazione di programmi automatici necessari all'esecuzione dei cicli lavorativi, intervenendo anche durante la loro messa a punto.

Conoscenze e competenze professionali:



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a small 'V' mark, and several other stylized signatures on the right.

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione - Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere la normativa di settore
- Leggere ed interpretare progetti e schemi logici e la documentazione tecnica relativa
- Conoscere le tecnologie meccanica e/o elettrica e/o elettronica
- Conoscere e realizzare il disegno tecnico meccanico e/o elettrico e/o elettronico con strumenti tradizionali e con l'utilizzo di sistemi Cad; rappresentare, attraverso una codifica completa, le caratteristiche sulla natura, sulla geometria e sulle dimensioni del/dei componente disegnato
- Essere in grado di garantire la trasferibilità delle informazioni tra utenti diversi e favorire l'integrazione del disegno-progetto con le altre fasi del processo produttivo
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.

Addetto/tecnico al controllo ed al collaudo di qualità/estetico-funzionale (settore Orafo)

Figure professionali:

Addetto prove

Operatore di laboratorio

Addetto controllo qualità/estetica/funzionale

Tecnico di laboratorio

Tecnico di sala prove

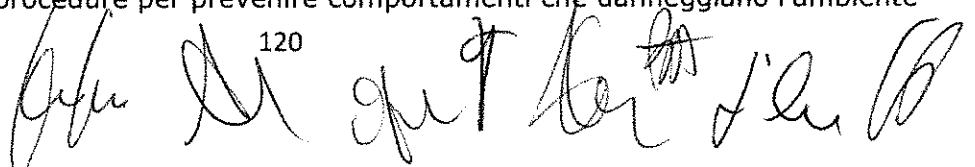
Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni, è in grado di verificare che il prodotto, anche sotto il profilo estetico, sia conforme ai requisiti richiesti e ai canoni forniti dai clienti e dalla progettazione, è in grado di verificare la

fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo di prodotti con complesse funzioni logiche e tecnologiche
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente

120



- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Conoscere e saper applicare le tecniche di analisi e controllo delle prestazioni di un processo (S.P.C.)
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

Addetto al controllo ed al collaudo di qualità

Figure professionali:

Collaudatore

Addetto prove di laboratorio

Addetto sala prove

Operatore di laboratorio

Addetto controllo qualità

Area di attività: L'addetto interagisce sia esternamente che all'interno dell'azienda con le altre funzioni quali la produzione e l'ufficio tecnico, è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti, è in grado di verificare la fattibilità in base a standard qualitativi di accettabilità, controlla il processo produttivo utilizzando strumentazioni e prove di laboratorio.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.

- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica di pertinenza
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper utilizzare la metodologia e la strumentazione adeguata per effettuare il collaudo, comprese le prove meccaniche e di funzionalità, in riferimento a quanto richiesto dalla scheda controllo qualità
- Conoscere ed applicare i metodi per le verifiche di conformità del prodotto finito o semilavorato
- Saper verificare le schede di autocontrollo pervenute dalla Produzione
- Conoscere ed usare la documentazione tecnica per registrare le fasi del lavoro ed i risultati
- Conoscere i metodi, le tecniche e gli strumenti di controllo e collaudo
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti di misura manuali e computerizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Conoscere la normativa internazionale sulla certificazione di qualità e le procedure relative alla gestione degli strumenti
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Addetto ai servizi logistici

Figure professionali:

imballatore

conduttore mezzi di trasporto

gruista

imbragatore magazziniere

Area di attività: L'addetto, grazie alla conoscenza del processo produttivo, collabora nella gestione del flusso delle materie prime, dei semilavorati e del prodotto finito, anche attraverso sistemi informatici interni; è in grado di provvedere alla gestione delle materie prime, dei

semilavorati e del prodotto finito, ed alla loro movimentazione, attraverso sistemi automatizzati o con automezzi di diversa natura per lo spostamento ed il trasporto del materiale; è in grado di eseguire la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati.

Conoscenze e competenze professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza dell'apprendista e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Saper definire la movimentazione interna di grezzi, semilavorati, commerciali, prodotti finiti, sulla base della convenienza economica
- Saper definire i magazzini: accettazione, semilavorati, finiti, materie ausiliarie alla produzione
- Saper scegliere i mezzi da utilizzare per movimentare ed immagazzinare i prodotti
- Saper curare lo spostamento dei materiali anche attraverso l'uso delle macchine
- Saper effettuare la manutenzione ordinaria dei mezzi utilizzati
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto

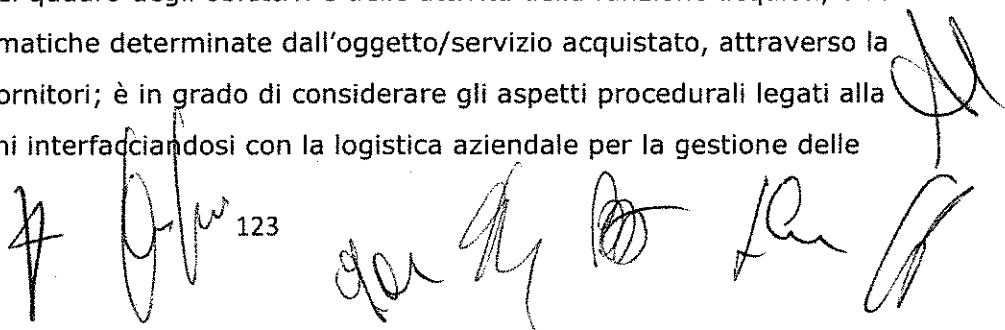
Tecnico acquisti (settore Orafo)

Figure professionali:

approvvigionatore

Area di attività: L'addetto, nel quadro degli obiettivi e delle attività della funzione acquisti, è in grado di affrontare le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato, attraverso la scelta e l'omologazione dei fornitori; è in grado di considerare gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni interfacciandosi con la logistica aziendale per la gestione delle

123



richieste d'acquisto; sa pervenire alla formulazione delle richieste d'offerta ed alla loro valutazione anche per mezzo delle conoscenze degli aspetti legali dei contratti di acquisto e della capacità di gestire la trattativa sia dal punto di vista tecnico che comportamentale.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

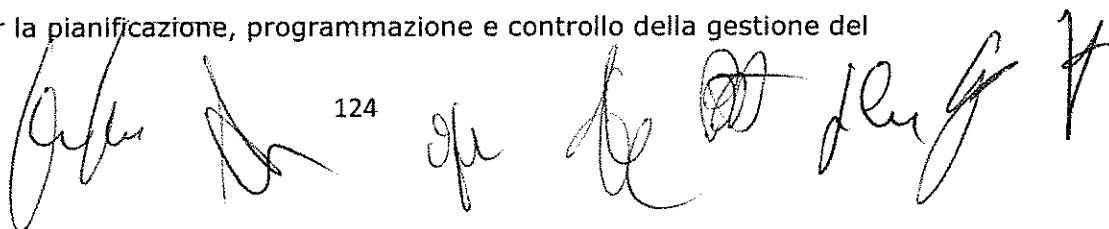
- Conoscere le problematiche determinate dall'oggetto/servizio acquistato
- Essere in grado di gestire gli aspetti procedurali legati alla determinazione dei fabbisogni e per l'elaborazione del budget degli approvvigionamenti
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche per la valutazione e selezione dei fornitori
- Essere in grado di gestire le richieste di acquisto
- Conoscere gli aspetti legali riferiti alle tipologie di contratti maggiormente utilizzate
- Essere in grado di formulare le richieste di offerta e di valutare le offerte
- Essere in grado di gestire una trattativa d'acquisto dal punto di vista tecnico e comportamentale
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici con particolare riferimento alla programmazione della produzione e alla gestione delle scorte e dei magazzini
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale e le tecniche e gli strumenti per l'e-procurement
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area selezione/sviluppo/formazione risorse umane (settore Orafo)

Figure professionali: addetto alla selezione/sviluppo/formazione delle risorse umane

Area di attività: Il tecnico area gestione del personale possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo della gestione del

124

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'G', a signature starting with 'M', and several other initials and signatures.

personale. Utilizza le risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in una ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti, le metodologie e la normativa per la formazione, lo sviluppo e la valutazione del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)

- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

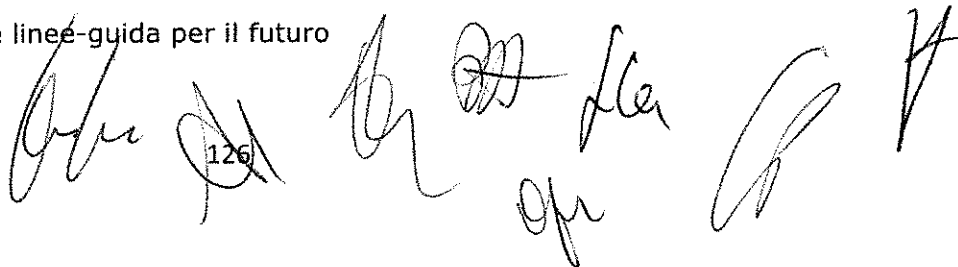
Tecnico area marketing (settore Orafo)

Figure professionali: addetto al marketing

Area di attività: Il tecnico area marketing, possiede padronanza degli strumenti, metodi e tecniche che permettano di svolgere funzioni di marketing strategico ed operativo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro



126

- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area amministrazione/gestione del personale (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio del personale

Area di attività: Il tecnico area amministrazione del personale, possiede la conoscenza del diritto del lavoro e del C.C.N.L. di riferimento, della padronanza degli aspetti giuridici, amministrativi e fiscali che regolano il rapporto di lavoro.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fi scali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Relazionarsi con le Rappresentanze sindacali interne e con le Organizzazioni sindacali
- Relazionarsi con le Associazioni datoriali territoriali e di categoria

- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e strumenti informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area pianificazione e controllo (settore Orafo)

Figure professionali: addetto al controllo di gestione

Area di attività: Il tecnico area pianificazione e controllo possiede la padronanza degli strumenti, metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo economico.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche e le modalità di pianificazione di lungo e medio e di programmazione di breve termine
- Conoscere le procedure tecnico-amministrative più appropriate, sia per aziende con produzioni in serie e/o processo che per quelle operanti su commessa
- Essere in grado di impostare un piano di contabilità industriale (piano dei conti, piano dei centri, dei prodotti)
- Conoscere le principali configurazioni di costo e capacità di utilizzo a fini gestionali
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di controllo gestionale, sia dal punto di vista tecnico che dal punto di vista amministrativo
- Conoscere ed essere in grado di utilizzare le metodologie di base per impostare correttamente e/o migliorare le procedure di elaborazione del budget
- Essere in grado di realizzare l'aggregazione dei dati, la consuntivazione e la costruzione di report significativi

Handwritten signatures and a stamp. The stamp is circular and contains the number 128.

- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "pianificazione e controllo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

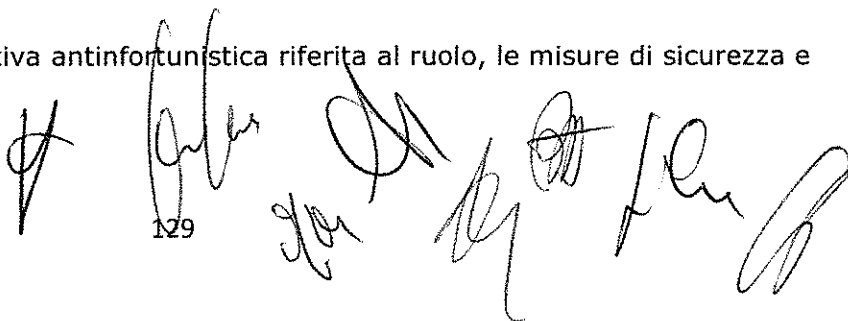
Tecnico area elaborazione dati (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'elaborazione dati

Area di attività: Il tecnico area elaborazione dati conosce in modo approfondito i processi organizzativi primari e di supporto e le relative attività, ha padronanza degli strumenti, linguaggi, software dell'information e communication technology, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, il disegno e l'analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Eseguire operazioni di caricamento e di estrazione dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Essere in grado di utilizzare i più diffusi linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi (ovviamente in relazione a quanto già in dotazione aziendale)
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "elaborazione dati" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Suggerire modifiche/integrazioni nell'acquisizione e nel flusso dei dati sui sistemi in dotazione
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro



129

Tecnico area ricerca & sviluppo (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio ricerca e sviluppo

Area di attività: Il tecnico area ricerca & sviluppo, conoscendo le tecnologie di comparto, è in grado di implementare e gestire progetti e programmi di ricerca e sviluppo per l'innovazione di prodotto e di processo.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le logiche dello sviluppo innovativo del prodotto ("lean development")
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche del Project Management
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie per la gestione di progetti e programmi di ricerca e sviluppo (ad esempio "product lifecycle" management, "engineeringcollaboration", ecc.)
- Conoscere le tecniche e gli strumenti per la sperimentazione e la prototipazione rapida e virtuale (ad esempio "digital mock up", simulazioni CAE, "visual prototyping", ecc.)
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche, gli strumenti e le metodologie per l'integrazione tra la sperimentazione virtuale e quella fisica
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "ricerca & sviluppo" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro - Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area produzione (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio produzione

Area di attività: Il tecnico area produzione, conoscendo le tecniche organizzative e le metodologie per la gestione delle "operations", è in grado di coordinare le risorse assegnate ad un reparto e/o ad una o più linee di produzione monitorando i risultati in termini di produttività e qualità delle lavorazioni.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Sapere applicare le tecniche di studio dei metodi, di misurazione dei tempi, studio del layout e del flusso delle lavorazioni, utilizzando le metodologie e gli strumenti per impostare programmi per la valutazione dell'efficienza e per il recupero della produttività delle lavorazioni
- Sapere analizzare il processo ed i cicli di lavorazione per proporre soluzioni tecnologiche per la razionalizzazione ed il miglioramento delle lavorazioni
- Conoscere gli strumenti operativi del sistema logistico
- Sapere applicare le tecniche previste dai sistemi di programmazione (M.R.P., "push" e "pull") e loro evoluzioni, elaborare programmi di produzione e applicare tecniche e strumenti per il controllo del loro avanzamento
- Saper interpretare ed applicare le tecniche ed i metodi di programmazione delle attività secondo le logiche della produzione su commessa e del Project Management
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "produzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Tecnico area manutenzione (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'area manutenzione

Area di attività: Il tecnico area manutenzione, grazie alla conoscenza delle tecniche organizzative e delle metodologie per la gestione della manutenzione è in grado di coordinare le risorse assegnate per garantire l'efficienza degli impianti e dei macchinari riducendo i tempi di fermo macchina per il ripristino delle anomalie di funzionamento.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere il ruolo della manutenzione nell'azienda e la sua integrazione con il processo produttivo
- Conoscere gli indicatori di affidabilità dei sistemi produttivi

- Conoscere le politiche e le logiche di manutenzione (pronto intervento, manutenzione programmata, manutenzione preventiva - su condizione)
- Conoscere ed essere in grado di applicare le tecniche per l'organizzazione degli interventi di manutenzione
- Conoscere le caratteristiche e la struttura del sistema informativo per la manutenzione (gestione "ordini di lavoro", "diari macchina", ecc., reporting di manutenzione)
- Conoscere le logiche della manutenzione autonoma in termini di distribuzione delle competenze tra area produzione ed area manutenzione
- Conoscere i nuovi modelli organizzativi della manutenzione (unità autonome di produzione, ecc.)
- Conoscere i concetti base del T.P.M. (Total Productive Maintenance) e le modalità organizzative per la sua introduzione in azienda
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "manutenzione" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto area commerciale (settore Orafo)

Figure professionali: addetto all'ufficio commerciale

Area di attività: L'addetto area commerciale, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche.

Conoscenze e capacità tecnico-professionali:

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione "sistemica" che permetta di

individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)

- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
- Conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
- Conoscere le procedure previste dal sistema qualità
- Conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)

- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali

Figure professionali:

segretario

addetto compiti vari di ufficio

centralinista telefonico

contabile

dattilografo

stenodattilografo

Area di attività: L'addetto è in grado di raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati, lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa; è in grado di produrre corrispondenza commerciale, comunicazioni telefoniche, comunicazioni interne con strumenti adeguati compresi quelli telematici, smistare documenti cartacei ed informatici, organizzare, accedere a ed utilizzare archivi.

Conoscenze e competenze professionali:

Da individuare in un gruppo ad hoc

Titoli di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali individuati per il settore metalmeccanico

Raggruppamenti	Qualifica triennale (Rilasciate dagli Istituti Professionali)	Diplomi quinquennali (Rilasciati o dagli istituti)
----------------	---	---

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

		professionali o dagli Istituti tecnici industriali)
1. Addetto all'amministrazione e ai servizi generali aziendali	Operatore della gestione aziendale Operatore dell'impresa turistica Operatore dei servizi di ricevimento e segreteria	Tecnico della gestione aziendale Tecnico dei servizi turistici Ragioniere (varie specializzazioni) Perito Commerciale (varie sperimentazioni) Perito aziendale (varie sperimentazioni)
2. Addetto ai servizi logistici.	Nessuno	Nessuno
3. Addetto all'ufficio tecnico e progettazione	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
4. Addetto alla gestione della produzione		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
5. Addetto impianti e processi metallurgici e metalmeccanici		Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale per la meccanica Perito industriale termotecnico
6. Addetto alle macchine utensili	Operatore meccanico	Tecnico delle industrie meccaniche
7. Montatore/installatore/manutentore/attrezzista Meccanico	Operatore meccanico Operatore termico	Tecnico delle industrie meccaniche Tecnico dei sistemi energetici Perito industriale settore meccanico
8. Montatore/installatore/manutentore elettrico - elettromeccanico -	Operatore elettrico Operatore elettronico Operatore delle telecomunicazioni	Tecnico delle industrie elettriche elettroniche Perito industriale per l'elettronica Perito industriale per l'elettrotecnica Perito industriale per l'informatica

135

[Handwritten signatures and marks]

		Perito industriale per le telecomunicazioni
9. Addetto al controllo ed al collaudo di qualità		Tecnico delle industrie meccaniche Perito industriale
10. Manutentore mezzi di trasporto	Operatore termico (specializzazione motoristi)	Tecnico dei sistemi energetici (settore auto)

Nota: per ciascun profilo le qualifiche e i diplomi corrispondenti sono stati individuati con il criterio dell'individuazione delle competenze in uscita corrispondenti in tutto, ma più spesso almeno in parte a quelle previste dalla formazione in apprendistato.