

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del C.c.n.l. 7 luglio 1999 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti.

UNIONMECCANICA

FIM

FIOM

UILM

Roma, 29 maggio 2003

Da inserire prima della Premessa al contratto

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente C.c.n.l. 7 luglio 1999 a tutti gli effetti e, dunque, anche ai fini del terzo comma dell'art. 42, punto 1), disciplina generale.

I firmatari del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che i sindacati stipulanti il precedente C.c.n.l. del 7 luglio 1999 saranno destinatari di tutti i diritti ed istituti previsti nella Disciplina generale e di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisca alle parti stipulanti.

Da inserire nel campo di applicazione del contratto

l) L'esercizio di attività di formazione professionale da parte di enti e soggetti che la erogano anche a favore di imprese a cui si applica il presente CCNL.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI

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

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

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

VERIFICA PROTOCOLLO DEL 23 LUGLIO 1993

Le Parti stipulanti riconfermano la validità della politica dei redditi e del conseguente Protocollo del 23 Luglio 1993, che prevede un assetto contrattuale su due livelli, come fondamento di un sistema regolato di relazioni sindacali, finalizzato al controllo dell'inflazione, allo sviluppo economico, alla promozione della competitività delle imprese, alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni e a un'equa distribuzione degli aumenti di produttività.

Rilevano altresì la necessità di precisare meglio la divisione di competenze tra la contrattazione nazionale e quella decentrata, al fine di evitare sovrapposizioni e di ampliare a tutti i lavoratori la possibilità di partecipare alla distribuzione della produttività.

Invitano pertanto le rispettive Confederazioni ad attivare un negoziato finalizzato a una riforma del Protocollo del 23 Luglio 1993.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che, in assenza di tale riforma, affronteranno i problemi della non sovrapposibilità dei livelli contrattuali e della partecipazione dei lavoratori alla distribuzione della produttività in occasione del rinnovo del biennio economico in scadenza il 31 Dicembre 2004.

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti stipulanti si impegnano a promuovere sul territorio nazionale, la più ampia applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI – CGIL,CISL,UIL del 20/12/2000 sulla conciliazione e l'arbitrato.

II. PROCEDURA DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva. Le parti per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro fanno riferimento al punto 2 del capitolo Assetti contrattuali del Protocollo 23 luglio 1993.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto la disdetta deve darne riscontro all'altra entro 20 giorni.

Nei tre mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non intraprenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione dell'impegno, come sopra assunto, comporterà a carico della parte inadempiente l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la "indennità di vacanza contrattuale" appresso definita.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

Tale elemento provvisorio avrà invece decorrenza dal quarto mese dalla presentazione delle proposte di modifica qualora le stesse siano presentate oltre la data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'importo di tale elemento provvisorio, denominato indennità di vacanza contrattuale, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali tabellari conglobati vigenti, comprensivi dell'ex indennità contingenza.

Trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale l'importo di cui sopra sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio (1° gennaio 2005 – 31 dicembre 2006), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a € 16,55 euro.

Norma transitoria

Le parti convengono di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per UNIONMECCANICA e da sei rappresentanti per FIM-FIOM-UILM, con il compito di definire congiuntamente, entro il 30 giugno 2006, un'ipotesi di testo contrattuale che, senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto al presente contratto, risulti semplificato nella parte formale ed aggiornato nella corrispondenza alla legislazione vigente, per facilitare un'interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, l'insorgere di contenzioso.

Da inserire nell'art 1 "SISTEMA DI INFORMAZIONE PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA", della disciplina generale

1) Commissione nazionale pari opportunità

E' costituita una commissione nazionale per le pari opportunità, formata da 6 rappresentanti di UNIONMECCANICA e 6 delle organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, 903 nonché, alla legge 10 aprile 1991, 125 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché, le modalità per il loro superamento.

La commissione ha il compito di:

a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno e si terrà conto dei principi espressi dall'Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;

d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende metalmeccaniche;

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

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

g) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui al Decreto interministeriale 15 maggio 2001 e di cui all'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 5/12/2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a UNIONMECCANICA, con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La commissione si riunisce, di norma, trimestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità.

Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'osservatorio nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle commissioni territoriali per le pari opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, la commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

2) ~~Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento~~ Gruppo di lavoro

~~Le parti convengono sull'opportunità di definire un nuovo sistema di classificazione più aderente alla specifica realtà produttiva della piccola e media impresa, alla necessità di privilegiare la professionalità e di cogliere l'emergere di nuovi profili professionali.~~

~~In questo ambito, oltre all'incorporamento degli ulteriori profili professionali realizzati nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le parti convengono quanto segue:~~

~~1) Entro 6 mesi dalla decorrenza del presente contratto, sarà istituita, nell'ambito dell'osservatorio nazionale, una commissione paritetica nazionale con poteri negoziali, finalizzata alla realizzazione di un nuovo sistema di classificazione per operai, categorie speciali, impiegati e quadri e con il compito di:~~

~~a) esaminare l'evoluzione di profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti l'introduzione di tecnologie innovative e di significativi mutamenti dell'organizzazione del lavoro;~~

~~b) tenere conto e valutare le esperienze e le indicazioni in materia provenienti dagli osservatori provinciali;~~

~~e) definire una proposta complessiva di nuova classificazione dei lavoratori che si articoli su aree professionali e relative declaratorie e profili, numero delle stesse e parametri corrispondenti.~~

~~2) Di norma la commissione si riunirà ogni tre mesi.~~

~~3) Sette mesi prima della scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, la commissione terminerà i suoi lavori con decisione comune in materia di nuova classificazione dei lavoratori secondo quanto previsto al punto c) in ordine ai tempi di attuazione, alle sue modalità ed ai costi relativi.~~

~~4) In ogni caso, e fino all'introduzione del nuovo sistema di classificazione, l'attuale inquadramento dovrà rimanere operante in tutti i suoi aspetti.~~

Le parti stipulanti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale può essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i rilevanti cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi decenni nelle aziende metalmeccaniche che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro paritetico che potrà essere integrato con esperti, cui è attribuito il compito di sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti una proposta modificativa dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di settembre 2003 e dovrà presentare le proprie proposte in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 30 settembre 2005, in modo tale da rendere operativo il re-inquadramento concordato del personale in forza secondo la nuova disciplina entro il mese di gennaio 2007.

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

Si concorda sull'opportunità di effettuare un periodo di sperimentazione in cinque province, per l'individuazione delle quali il Gruppo di Lavoro Istituito dalle Parti stipulanti acquisirà preventivamente il parere delle proprie strutture territoriali.

Nel caso di parere favorevole di tutte le strutture delle singole province interessate, le Parti concorderanno l'inizio e gli orientamenti generali della sperimentazione.

La sperimentazione potrà pertanto avere inizio il 1° Ottobre 2005 e si dovrà concludere entro nove mesi, salvo proroghe concordemente pattuite.

Le modalità esecutive della sperimentazione verranno concordate nella provincia interessata d'intesa con le Parti stipulanti anche avvalendosi dell'apporto delle articolazioni territoriali dell'Organismo Bilaterale Nazionale.

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

Il Gruppo di lavoro dovrà formulare una proposta che, tenendo nella dovuta considerazione le attuali declaratorie, le modifiche e le integri, con nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità.

Le parti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema scelto, il reinquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori e, a tal fine, le parti si danno atto che in fase di prima applicazione ciascun lavoratore dovrà conservare il parametro retributivo precedente.

3) Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.

Le parti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003 un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Commissione territoriale delle pari opportunità

Nell'ambito dell'osservatorio provinciale viene costituita una Commissione paritetica per le pari opportunità composta allo stesso modo della commissione nazionale e con le stesse finalità.

Opererà in stretto collegamento con la commissione nazionale, e in particolare:

a) analizzerà le specificità territoriali dell'andamento del lavoro femminile;

b) proporrà alle parti specifiche iniziative in materia di formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, in collaborazione con la Regione;

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

d) valuterà la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001 e dell'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 5/12/2001, anche su indicazione della Commissione paritetica nazionale.

e) potrà considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale, studi o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Premesso che vengono fatti salvi gli accordi territoriali in materia, le commissioni paritetiche territoriali si riuniranno di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

Qualora una delle rappresentanze rilevi comportamenti difformi da quelli previsti dalla presente normativa, essa avrà facoltà, previa comunicazione, di chiedere l'intervento dell'osservatorio nazionale.

Dichiarazione comune

Le parti, riaffermando lo specifico ruolo delle piccole e medie imprese rappresentate da UNIONMECCANICA, intendono stabilire, con il presente contratto e con la costituzione dell'osservatorio, nuove relazioni industriali per facilitare una ordinata e corretta gestione delle relazioni sindacali all'interno delle unità produttive.

G) Formazione professionale e apprendistato

Le parti stipulanti confermano che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

La valorizzazione delle potenzialità occupazionali presenti nel mercato del lavoro è un obiettivo condiviso dalle parti, con particolare riguardo al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, al personale femminile, alle fasce deboli ed ai lavoratori coinvolti nei processi di mobilità; ciò allo scopo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono di costituire le seguenti commissioni paritetiche:

Commissione Nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

Verrà costituita una commissione composta da tre componenti nominati dalle organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori e tre componenti UNIONMECCANICA per:

- individuare le specifiche esigenze formative del settore, utilizzando anche i risultati forniti dagli osservatori nazionali e provinciali e le province in cui attivare le commissioni provinciali per la formazione professionale di cui al punto successivo;

- operare in stretto rapporto con l'organismo paritetico nazionale, di cui all'Accordo interconfederale CGIL-CISL-UIL e CONFAPI e con il Fondo Formazione PMI, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa e amministrativa risultino coerenti con l'esigenza del settore e finalizzate in modo che venga predisposto un documento di indirizzo per lo sviluppo delle politiche formative necessarie al settore, disaggregate per settori e/o per regioni, da trasmettere agli organismi paritetici bilaterali costituiti ai sensi dell'accordo interconfederale suddetto;

- individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti nei processi di mobilità.

Ai compiti sopra indicati si aggiungono quelli previsti dall'art. 5 del contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato nella piccola e media industria metalmeccanica e nella installazione di impianti del 7 luglio 1999.

La Commissione cesserà ad ogni effetto dalla data di costituzione dell'Organismo Bilaterale.

ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE PER LE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE METALMECCANICHE

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la bilateralità – anche espressa in sede di categoria e in raccordo con quella già operante a livello confederale - rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un efficace sistema di gestione delle relazioni industriali, attento ai bisogni espressi dalle aziende e dai lavoratori operanti nel settore e capace pertanto di orientare opportunamente gli indirizzi operativi degli enti preposti all'erogazione delle risposte necessarie.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, tenendo conto delle specificità del comparto e della consolidata esperienza maturata in tema di bilateralità nell'intero sistema in cui opera UNIONMECCANICA, entro il mese di settembre 2004, presenti un progetto per l'individuazione di un Organismo Bilaterale Nazionale il cui obiettivo primario consisterà nell'essere interlocutore attivo e propositivo alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto, nonché dell'ente bilaterale confederale (ENFEA).

Il Gruppo di lavoro, nell'elaborazione del suo progetto, si informerà ai seguenti ulteriori principi:

- l'Organismo Bilaterale Nazionale potrà articolarsi, anche in funzione dei bisogni espressi dal settore, in sezioni tematiche e territoriali;
- per ciò che attiene alla Formazione, l'Organismo Bilaterale potrà, tra l'altro, esprimere orientamenti utili alla programmazione delle attività di Fondo Formazione PMI e di ENFEA;
- l'Organismo Bilaterale Nazionale collaborerà inoltre con le Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di coordinare iniziative sul territorio, anche sperimentali, in materia di formazione.

Misure e modalità di finanziamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale, se necessario anche con il contributo delle imprese, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

Disciplina speciale parte prima

Art. 2 - ASSUNZIONE

Norma generale

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità delle norme di legge.
Nella lettera di assunzione dovranno essere indicati i seguenti elementi

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro e la disciplina speciale ~~che gli viene applicata~~ di riferimento;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 7) l'indicazione del numero di iscrizione a libro matricola;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

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

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

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

~~Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma secondo, legge 23 luglio 1991, 223~~

~~———— In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, 223 e successive modifiche, le parti convengono che, per il calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte prima e seconda, inquadrati nella 4[^], 5[^] e 6[^] categoria e dei lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte terza, inquadrati nella 5[^], 6[^], 7[^], 8[^] e 9[^] categoria e dei lavoratori di cui alla disciplina speciale, parte quarta, inquadrati nell'8[^] e nella 9[^] categoria.~~

~~———— Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.~~

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

~~Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.~~

ART. 6 BIS - 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 potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una normale programmazione plurimensile di norma previo preavviso scritto di 7 giorni. Sono fatte salve le sostituzioni dovute a situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

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

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace ed al contempo consentire al lavoratore di svolgere una normale vita di relazione, l'azienda adotterà soluzioni tecnologiche adeguate per evitare che il lavoratore debba permanere presso un luogo definito.

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo 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 di cui all'articolo 24 della Parte Generale.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO

1-2-3	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
4-5	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50
SUPERIORE AL 5°	5,50	9,00	9,50	36,50	37,00	40,50

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO

1) Norma generale

La durata massima settimanale del lavoro ordinario viene fissata in 40 ore.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della legge 24 giugno 1997, 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi secondo quanto previsto alla lettera A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della disciplina generale, salvi gli accordi aziendali in materia.

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni, il lavoro cessa di massima alle ore 13,00 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività di cui al comma 12 del presente capitolo 1) e quanto previsto dalla lettera A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della disciplina generale.

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

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione ed al lavoro di altri lavoratori, in via eccezionale, il termine di cui innanzi potrà essere prolungato per tutta la durata del turno. Queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie e come tali retribuite.

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

Allo scopo di evitare che una parte delle maestranze abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.

Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisce una innovazione, sarà consentito al lavoratore di far accertare dal medico la sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.

L'orario di lavoro per il personale addetto a:

a) manutenzione, pulizie, riparazione degli impianti quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti;

d) lavoro a turni;

sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia consentito periodicamente di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

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

I lavoratori addetti a turni avvicendati beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda.

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

Per attività le cui condizioni tecnico-organizzative non consentano l'effettivo godimento del beneficio sopra indicato, verranno concordate soluzioni alternative a livello aziendale.

2) Permessi annui retribuiti per riduzioni di orario ed in sostituzione delle festività abolite

Ferma restando la durata dell'orario normale di 40 ore settimanali e la norma transitoria dell'accordo del 15 marzo 1994, la riduzione di orario di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 1995, è pari a complessive 72 ore retribuite, su base annua, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti".

A queste si aggiungeranno dal 1° gennaio 2000, anche i quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, 54, già previsti dal CCNL del 13 settembre 1994, che assumeranno anch'esse la denominazione di "permessi annui retribuiti" e che saranno assorbiti e sostituiti da quanto previsto nel presente capitolo 2).

Il regime di fruizione collettiva dei permessi annui retribuiti è stabilito, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti.

Tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;

- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;

- fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali);

- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Qualora per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione dei permessi annui retribuiti, questi verranno fruiti in altro momento, con applicazione di quanto previsto nel presente capitolo 2) e nel seguente capitolo 3).

Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma quinto potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Le modalità di cui sopra non si applicano ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno dei permessi annui retribuiti in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali.

I permessi annui retribuiti maturano in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso.

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione dal quinto comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima.

I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui ai capitoli 2) dell'art. 6, disciplina speciale parte prima e dell'art. 6, disciplina speciale parte terza, non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza sia a titolo di permessi annui retribuiti sia a titolo dei riposi della "banca ore" di cui ai capitoli 2) dell'art. 6, disciplina speciale parte prima e dell'art. 6, disciplina speciale parte terza, superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime, comprensivo del 5% di cui al comma precedente.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra l'8,5 e l'11,5 per cento, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado, debitamente certificati.

Fermo restando quanto sopra definito, le parti, in sede aziendale, procederanno, di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni.

Le parti convengono che, con decorrenza 1° gennaio 1985, la riduzione di orario prevista dalle modifiche, apportate all'art. 7, disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 maggio 1976, venga determinata nella misura di 8 ore in ragione di anno di servizio, o frazione di esso, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai settori di seguito indicati, d'ora in poi definite "permessi annui retribuiti", a cui si applica quanto previsto nel presente capitolo 2) e nel seguente capitolo 3).

a) Limitatamente ai lavoratori addetti agli stabilimenti od aree di produzione e di manutenzione di:

- fonderie di 2^a fusione;
- metallurgia non ferrosa;
- lavorazione di forgiatura, fucinatura e pressofusione;
- auto (nelle aree di carrozzeria, lavorazioni meccaniche di serie e stampaggio; nelle aree del sud anche a tutti i lavoratori turnisti);
- macchine agricole semoventi (mietitrebbia, macchine per la raccolta del foraggio, ecc.).

b) Per tutti i lavoratori di:

- elettronica strumentale (escluse elettronica di consumo e componentistica);
- elettromeccanica pesante (grandi macchine per la produzione, trasformazione, distribuzione dell'energia elettrica, motori elettrici con altezza d'asse superiore a un metro);
- aeronautica;
- telecomunicazioni (compresi gli addetti alle aziende metalmeccaniche di installazione di reti e di centrali);
- informatica.

Le parti stipulanti comunemente dichiarano che, con quanto qui definito, considerano pienamente adempiuti i reciproci obblighi di cui alle modifiche citate. In ogni caso il presente contratto costituisce transazione novativa delle precedenti intese.

UNIONMECCANICA e le organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori, rinunciano reciprocamente ad ogni azione giudiziaria, occorrendo anche negli interessi dei propri rappresentati, fondata sull'applicazione delle clausole contenute nelle suddette modifiche.

Fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la direzione e la rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

3) Conto ore

Fermi restando i regimi di fruizione del quinto comma del capitolo 2), le parti convengono quanto segue con decorrenza dal 1° gennaio 2000.

I permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) 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 indicate al punto 2). Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora 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.

Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

4) Orario di lavoro nel settore siderurgico

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

Le parti concordano che per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono riconosciute - fino al 31 dicembre 1984 - 8 ore di riposo supplementare retribuite ogni 8 settimane (320 ore) di effettivo lavoro.

A far data dal 1° gennaio 1985 cesserà tale regime che verrà sostituito con il riconoscimento di sei gruppi di 8 ore retribuite in ragione di anno di servizio o frazione di esso, da fruire mediante permessi individuali o con altre modalità che le aziende potranno stabilire, previo esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie, compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto nei commi precedenti, hanno diritto a godere di giornate di riposo retribuito nel corso dell'anno solare a compenso delle festività individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il numero di 7.

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

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica addetti al settore siderurgico, il permesso di 8 ore di cui al precedente punto 1. del primo comma del paragrafo "Permessi annui retribuiti per riduzioni di orario ed in sostituzione delle festività abolite" viene monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Dichiarazione a verbale

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le direzioni di stabilimento e le rappresentanze sindacali unitarie si incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

5) Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

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

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo i permessi annui retribuiti del capitolo 2) e del conto ore di cui al capitolo 3 del presente art. 7, i residui delle giornate di ferie e la fruizione delle festività cadenti di domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori non mensilizzati.

6) Malattia: cassa integrazione guadagni e contratti di solidarietà

Fermi restando i limiti di trattamento economico di malattia previsti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al lavoratore che si ammali durante un periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o di contratto di solidarietà, compete un trattamento economico, ad integrazione dell'eventuale trattamento di malattia a carico dell'INPS, per i lavoratori a cui spetta, fino a raggiungere il medesimo trattamento globale netto riconosciuto ai lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà.

7) Assorbimenti

I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo:

- assorbiranno fino a concorrenza eventuali riduzioni a livello aziendale in materia che prevedano permessi, ferie o similari ad eccezione di quelli specificatamente concessi per nocività del lavoro;

- saranno assorbiti, fino a concorrenza, in caso di riduzioni previste da provvedimenti legislativi e/o da accordi anche interconfederali;

- non sono assorbibili le pause ed i periodi di riposo motivati da ragioni fisiologiche o tecnologiche;

- non si applicano, fino a concorrenza, ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo le modalità non specificatamente previste dal presente contratto e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo inferiore alle 40 ore quale, ad esempio, il turno di 7 ore per 5 giornate settimanali.

Quanto previsto dal presente articolo 7 assorbe, comprende e sostituisce quanto previsto dall'art. 7 della disciplina generale del CCNL del 13 settembre 1994 ed i quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, 54, già previsti dal CCNL del 13 settembre 1994.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente art. 7 saranno assorbite a concorrenza in caso di provvedimenti assunti sulla stessa materia in sede europea e recepiti dalla legislazione italiana.

~~Norma transitoria~~

~~La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2000. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal C.c.n.l. 13 settembre 1994.~~

~~Le aziende che avessero dato applicazione anticipata alla disciplina di cui al capitolo 2), si adegueranno a quanto sopra entro il 31 gennaio 2000.~~

Dichiarazione comune

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 7, disciplina generale, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

Dichiarazioni comuni delle parti

1) In ordine alle problematiche connesse a CIG, CIGS, contratti di solidarietà ed istituti contrattuali e di retribuzione indiretta, le parti convengono di procedere ad un esame tecnico della materia da effettuarsi nel corso delle operazioni di stesura del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo nato dalla legge 20 novembre 2000 n. 336 sulla festività del 2 giugno, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il Ccnl 7/7/1999 rimane invariato.

3) Ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, le parti concordano di incontrarsi, entro il 30 settembre 2003, per definire, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

Art. 8 - FLESSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE, LAVORO A TEMPO PARZIALE, A TEMPO DETERMINATO, TEMPORANEO, TELELAVORO

A) Flessibilità della prestazione

Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra la prestazione contrattualmente dovuta e quella effettivamente resa, identificando nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile delle prestazioni.

Al fine di rendere più concreto l'adeguamento delle capacità aziendali, con un maggior utilizzo degli impianti, alle esigenze dell'andamento produttivo e di mercato e sulla scorta delle previsioni di vendita, l'azienda potrà ricorrere, anche per singoli reparti, tipi di lavorazioni o gruppi di lavoratori alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro.

I regimi di flessibilità comporteranno compensazioni di orario nei dodici mesi tali da lasciare invariato mediamente il normale orario di lavoro. Questi non potranno superare il limite di 45 ore settimanali ed essere inferiori a 35 ore settimanali; le compensazioni potranno attuarsi anche tramite altre modalità equivalenti. Rimane ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali.

Per ogni ora di prestazione lavorativa, in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, verrà riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, da calcolarsi sui minimi tabellari conglobati, pari al 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e pari al 15% per le ore prestate di sabato.

Le parti concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto A) con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme di cui sopra.

La distribuzione della prestazione potrà essere articolata anche in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro con esclusione delle domeniche e delle festività.

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

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore, se impiegato, verrà retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione e, se operaio, con un salario pari all'orario settimanale contrattuale.

La direzione aziendale, le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL potranno concordare a livello aziendale altre forme di flessibilità della prestazione.

Norma transitoria

Nel periodo dal 7 luglio 1999 al 31 dicembre 1999, è da considerarsi legittima sia l'applicazione della nuova normativa riguardante la flessibilità della prestazione di cui alla precedente lettera A), come modificata dal CCNL del 7 luglio 1999 sia l'applicazione di quella del precedente CCNL.

B) Lavoro a tempo parziale

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contemperi le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.

~~In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5, legge 19 dicembre 1984, 863,~~ Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende associate e per i lavoratori ivi operanti.

1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.

2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

3) L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta, ovvero del 3% per cento nelle aziende oltre 100 dipendenti valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalle suddette percentuali, sarà svolto un confronto con le Rappresentanze sindacali unitarie per individuare una idonea soluzione.

4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino ad un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

5) Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato, l'azienda ai fini della variazione della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisisce di volta in volta ed in forma scritta il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità a tale variabilità dell'orario a tempo parziale sarà inserita nella lettera di assunzione e espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orari non flessibili, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea la presente norma si applica anche ai contratti a tempo determinato.

6) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita, ~~ai sensi dell'art. 23, legge 28 febbraio 1987, 56,~~ l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.

7) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda.

~~8) In applicazione della deroga all'articolo 5, comma 2, legge 19 dicembre 1984, 863, disposta dal successivo comma 3, il lavoro a tempo parziale potrà essere distribuito su periodi giornalieri, settimanali, mensili ed annuali.~~

9) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alla Direzione Provinciale del Lavoro e alle rappresentanze sindacali unitarie.

10) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità della vigente normativa ~~4° comma dell'art. 5 della legge 19 dicembre 1984, 863.~~

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al secondo, quarto e quinto comma dell'art. 6, disciplina speciale, parte prima e terza.

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

12) Per i lavoratori ad orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.

13) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza ~~di cui al comma 3 bis, legge 19 dicembre 1984, 863,~~ si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

14) La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti, fermo restando quanto previsto nella Nota a verbale posta in calce al presente articolo, si impegnano a concordare entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati in materia di part-time dal Governo su delega della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, nuove norme contrattuali di recepimento del decreto, con particolare riferimento alle clausole elastiche e al relativo trattamento economico. Fino a tale data restano in vigore le norme contrattuali vigenti.

~~Nota a verbale~~

~~Le parti si incontreranno dopo l'entrata in vigore delle nuove norme di legge che regoleranno il lavoro a tempo parziale per effettuare gli eventuali adeguamenti che si rendessero necessari.~~

C) Lavoro a tempo determinato

In relazione all'entrata in vigore del Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, le parti concordano di definire, entro la data prevista nella Nota a verbale posta in calce al presente articolo, i rinvii affidati dalla nuova disciplina legislativa alla contrattazione collettiva.

~~In attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, legge 28 febbraio 1987, 56, le parti individuano come di seguito specificato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, 230, dall'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, 79, dalla legge 19 dicembre 1984, 863, dall'art. 8 della legge 23 luglio 1991, 223, e dall'Accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL del 31 marzo 1995, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato:~~

~~————— incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;~~

~~————— punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;~~

~~————— esecuzione di attività di installazione e montaggio soggette a particolari condizioni climatico ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;~~

~~————— esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;~~

~~————— esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;~~

~~————— sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione dei periodi di chiusura collettiva per ferie dello stabilimento.~~

~~————— Le parti convengono che, nei casi aggiuntivi sopraindicati, il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con~~

~~contratto a tempo determinato rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato non possa essere superiore al:~~

~~12% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 3 unità;~~

~~8% per lo scaglione oltre 100 dipendenti con un minimo di 12 unità.~~

~~Le frazioni derivanti dalla applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.~~

~~Le percentuali come sopra definite possono essere aumentate mediante accordi sindacali nei casi in cui ne sia ravvisata la necessità ed in relazione alla necessità stessa.~~

~~I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni precisate dall'art. 23, comma 2, legge 28 febbraio 1987, 56 nel corso dei dodici mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato.~~

~~Riguardo alle assunzioni con contratto a termine in forza del presente contratto, la direzione aziendale comunicherà alle rappresentanze sindacali unitarie il numero dei lavoratori assunti e le fattispecie utilizzate fra quelle sopraindicate.~~

D) Lavoro temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 1, lett. b) e c) della legge stessa, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

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

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

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

d) per far fronte ad una situazione determinata da cessazioni di rapporti di lavoro di lavoratori qualificati di cui alla disciplina speciale, parte seconda e terza, senza il rispetto integrale dei termini di preavviso.

~~2. Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a) della legge 24 giugno 1997, 196, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono quelle non rientranti tra le "professionalità intermedie" secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31 marzo 1995~~

~~sui contratti di formazione e lavoro (primo e secondo livello di cui all'art. 6 disciplina generale del CCNL 13 settembre 1994).~~

E' ammesso il ricorso al lavoro interinale, ~~a decorrere dal 1° gennaio 2000~~, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella seconda categoria contrattuale con passaggio in terza categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale; l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere b) ed e), art. 1 legge 196 del 1997) è quello riferito alla terza categoria contrattuale.

3. Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 6, Disciplina generale) come avente carattere esclusivamente transitorio.

4. Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche - previste dal contratto - correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

5. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti al punto 1, lett. a), b), c) e d) dell'accordo del 15 maggio 1998, non potranno superare per ciascun quadrimestre la media dell'8%, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

6. Ferma restando l'informazione di cui all'art. 21 del D.Lgs. 19 settembre 1994, 626, le attività di promozione di iniziative formative degli organismi paritetici di cui all'accordo CONFAPI/CGIL-CISL-UIL del 27 Ottobre 1995 sono estese anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

7. La direzione comunica preventivamente, di norma cinque giorni prima, alla rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i termini di legge.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisca o conferisca mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

8. Secondo quanto disposto dall'art. 7, secondo comma, della legge 24 giugno 1997, n. 196, ai lavoratori interinali è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

9. Le clausole sopra concordate decorreranno dal 1° luglio 1999, salvo la specifica decorrenza di cui al punto 1..

10. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della Legge 24 giugno 1997, n. 196, concordano, sin da ora, di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva. A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi così come previsto dalla modifica legislativa di cui all'art. 64, legge 23 dicembre 1999, n. 488 che ha sostituito la lett. a), quarto comma, dell'art. 1, della legge n. 196 del 1997.

E) Telelavoro

COMMISSIONE PARITETICA DI STUDIO SUL TELELAVORO.

Le parti stipulanti convengono di costituire entro il mese di gennaio 2004 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti al fine di concordare il recepimento dell'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 17 Luglio 2001.

~~Commissioni di studio~~

~~UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM convengono di costituire entro gennaio 2000 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da sei rappresentanti per UNIONMECCANICA e sei per FIM-FIOM-UILM, per approfondire l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.~~

NOTA A VERBALE.

Entro 90 giorni dall'entrata in vigore dei decreti legislativi che saranno adottati dal Governo su delega della legge n. 30 del 14 febbraio 2003, le parti si incontreranno in relazione a quanto rinviato dagli stessi alla contrattazione collettiva in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Art. 25 - AMBIENTE DI LAVORO

~~Le parti, anche in armonia con le vigenti disposizioni di legge sulla materia, rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva al fine di una sempre più efficace sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.~~

~~Convengono pertanto di dare una regolazione concreta alla normativa stabilita dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, 300.~~

~~In conformità ai criteri stabiliti dal citato articolo i rappresentanti sindacali unitari di cui all'art. 43, disciplina generale, svolgono i compiti di controllo e le iniziative promozionali previste dal richiamato disposto di legge.~~

~~In particolare:~~

~~controllano l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;~~

~~promuovono la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.~~

~~Le associazioni territoriali di UNIONMECCANICA e di FIM-FIOM-UILM concorderanno a livello provinciale un elenco di enti di diritto pubblico specializzati in medicina del lavoro fra i quali le rappresentanze sindacali unitarie sceglieranno quello a cui affidare il compito di procedere alle rilevazioni.~~

~~I medici e gli esperti incaricati delle indagini e degli accertamenti sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sui metodi di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato.~~

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

~~Le modalità di intervento dell'ente verranno individuate tra la direzione aziendale e i rappresentanti sindacali unitari di cui all'art. 34, disciplina generale.~~

~~Vengono istituiti:~~

~~a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti di cui sopra in ordine al microclima ed agli altri fattori che interessano l'ambiente di lavoro;~~

~~b) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'azienda, nel quale saranno annotati i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune;~~

~~c) il libretto sanitario e di rischio individuale, in cui verranno registrati i dati analitici concernenti:~~

~~visite di assunzione;~~

~~visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge;~~

~~le visite di idoneità compiute da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, 300;~~

~~gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali.~~

~~Le aziende, ai sensi di legge, manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino la salubrità e l'igiene dell'ambiente, curandone la aerazione, la pulizia, l'illuminazione e possibilmente il riscaldamento.~~

~~Parimenti le aziende, nei casi previsti dalla legge, metteranno a disposizione i mezzi protettivi e adotteranno tutti quei provvedimenti atti a garantire la sicurezza del lavoro.~~

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

~~L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla stipulazione del contratto e verrà aggiornato, con i criteri indicati nel precedente capoverso, in caso di modifiche delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.~~

~~Su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, finalizzata alla difesa della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nelle lavorazioni.~~

~~Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, in adempimento delle leggi, gli verranno rese note dall'azienda; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.~~

~~Eventuali accordi aziendali esistenti in materia vengono mantenuti, salvo il necessario coordinamento con le disposizioni del presente articolo.~~

Nota a verbale

~~Le parti convengono che, nella scelta degli enti specializzati in medicina del lavoro, si farà ricorso ad enti pubblici o di diritto pubblico, e che, in considerazione delle particolari caratteristiche delle piccole aziende ed allo scopo di garantire l'attuazione concreta ed uniforme della normativa del presente articolo, attraverso strumenti operativi di agevole gestione, il registro dei dati ambientali, quello dei dati biostatistici e il libretto sanitario e di rischio individuale verranno elaborati di comune accordo tra le parti stipulanti.~~

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

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

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

In particolare:

- provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella

scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

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

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

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

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

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

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo

dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno: Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato. Le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza;

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

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale *** in applicazione dell'art. 18 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLs) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. o) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 27 Ottobre 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti, considerando che è in atto un'evoluzione legislativa in materia, convengono di adeguare la presente normativa alle eventuali modifiche legislative che interverranno.

ART. 27 - DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Dal 1° gennaio 1991 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio 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 l'esercizio del diritto allo studio~~ 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 della attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

A) Diritto allo studio

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

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

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo), per l'alfabetizzazione degli adulti, e di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito 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 (fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 28.

B) Formazione professionale

A far data dal 1 gennaio 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono ~~frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché presso gli istituti che fatti salvi gli accordi territoriali già esistenti sulla materia saranno concordemente indicati a livello territoriale, entro 12 mesi dalla data di stipula del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, dalle parti corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, hanno diritto con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma~~ partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati ~~correlati all'attività dell'azienda,~~ 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, indicati dalle commissioni territoriali di cui all'articolo 1 – lettera G) della Disciplina Generale. 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.

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 7/7/1999, fino ad accreditamento avvenuto.

Per la frequenza di detti corsi di ~~studio~~ formazione professionale, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di ~~120~~ 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, ~~semprechè~~ 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 di cui agli artt. 7 – punto 3 – Disc.Gen. e 6 – numero 2, Disciplina Speciale Parte Prima e Terza del CCNL.

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le commissioni territoriali di cui all'art. 1 – lettera G) della Disciplina Generale, ovvero promossi dalle commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

In tal caso saranno utilizzati permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che il corso al quale il lavoratore partecipa si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; in tal caso sarà accordata al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli artt. 7 – punto 3 – Disc.Gen. e 6 – numero 2, Disciplina Speciale Parte Prima e Terza del CCNL.

~~In tal caso i permessi retribuiti per la frequenza di detti corsi di studio, potranno essere richiesti per un massimo di 120 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.~~

Per l'esercizio del diritto allo studio di cui alla precedente lettera A) e per partecipare ai corsi di formazione professionale, il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda ~~nei termini e con le modalità in atto a livello aziendale~~ 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. ~~Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.~~

Qualora il numero dei ~~richiedenti~~ dei dipendenti che intendono partecipare a corsi di studio o di formazione professionale comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al secondo comma, la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ~~stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al secondo comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.~~ accorderanno la priorità innanzitutto ai corsi di formazione concordati a livello aziendale o territoriale su proposta aziendale; ai corsi di formazione professionale previsti nei progetti proposti dalle commissioni territoriali; ai corsi di formazione professionale approvati dalle commissioni territoriali che si svolgono nelle sedi individuate ai sensi del primo comma del punto B); infine ai corsi di studio di cui alla lettera A).

~~Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.~~

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente, ogni trimestre, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame comune tra la direzione e le rappresentanze sindacali unitarie.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso ~~di studio~~ che il dipendente intende frequentare e ~~le finalità indicate nel settimo comma~~, quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione dell'osservatorio territoriale.

L'osservatorio territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata A.R., tramite le rispettive organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate ~~al secondo comma~~, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso. Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 53/2000.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le parti si incontreranno entro 90 giorni dall'emanazione dei decreti attuativi della legge n. 53 del 2003 relativi all'obbligo scolastico al fine di verificarne compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale.

2. Le parti, ai fini dell'effettiva realizzazione delle iniziative formative di cui alla lettera B), porranno in essere tutte le azioni utili per il finanziamento dei costi attingendo a risorse regionali, nazionali e comunitarie.

ARTICOLO 27 BIS - PATTO FORMATIVO

Le parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico – organizzativi e produttivi delle imprese.

Convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Per favorire la realizzazione di tali programmi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati stipuleranno pertanto specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

In ogni caso, qualora un lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro di un intervento formativo, il cui onere sia stato sostenuto direttamente, in tutto o in parte, dall'impresa, il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione aggiuntiva del preavviso di cui agli articoli 19, Disc. spec. parte prima e 16, Disc.spec. parte terza come di seguito specificato:

	Formazione da 40 a 80 h	Formazione > 80 h
Fino alla 4 ^a categoria	1 mese	1,5 mesi
5 ^a e 6 ^a categoria	1, 5 mesi	2 mesi
7 ^a , 8 ^a e 9 ^a categoria	2 mesi	2,5 mesi

Nel caso di formazione effettuata attraverso la fruizione di quanto previsto dall'articolo 27 della Disciplina Generale il presente articolo non troverà applicazione.
L'attuazione delle norme contenute nel presente articolo sarà oggetto di verifica tra le parti nel mese di dicembre 2004.

Art. 28 - LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli 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 di cui all'art. 27, disciplina generale, salvo quanto previsto dal comma 7° del medesimo articolo.

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'art. 28 bis ~~inoltre~~ i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente pro-quota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

~~I lavoratori di cui al 1° comma potranno inoltre richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuite per la frequenza ai corsi suddetti.~~

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata trimestralmente *proquota*, 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. 28 bis 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.

In presenza di esigenze aziendali di aggiornamento e riqualificazione del personale che comportino la programmazione di interventi formativi mirati, la Direzione aziendale ne darà informazione alle RSU in appositi incontri.

Art. 33 bis STRUMENTI INFORMATICI.

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

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

Art. 42 - DECORRENZA E DURATA - UNA TANTUM

1) Decorrenza e durata

In forza del Protocollo 23 luglio 1993, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata di quattro anni per la parte normativa e di due per la parte retributiva.

Fatte salve le decorrenze di singoli istituti, il presente contratto entra in vigore dal 1 giugno 2003; la scadenza è stabilita al 31 dicembre 2006; per la parte economica il primo biennio avrà vigore sino al 31 dicembre 2004.

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

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

2) Una Tantum

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 1° giugno 2003, è corrisposto un importo forfettario lordo di 220,00 euro suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'*una tantum*, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed é quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, l'*una tantum* é esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115,00 lordi con la retribuzione del mese di giugno 2003;
- euro 105,00 lordi nel corso del mese di gennaio 2004.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle

aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003 fruiscano di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali l'importo dell'*una tantum* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

ART.43 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 handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

ART. 43 - BIS ASPETTATIVA E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI.

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, ~~durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.~~

La suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, ~~mentre nel caso di cura dei figli fino~~

~~a sette anni di età, l'anzianità di servizio è ridotta a 4 anni nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio.~~

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni.

La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

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. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rsu su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi 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. ***, 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.

ART. 43 - TER CONGEDI PARENTALI.

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando la durata del periodo di congedo richiesto, di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso e allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

~~Art. 43 - ASPETTATIVA~~

~~I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 non frazionabili, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.~~

~~Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, lavori di cura o studio, la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, mentre nel caso di cura dei figli fino a sette anni di età, l'anzianità di servizio è ridotta a 4 anni.~~

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

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

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

Art. 44 - DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Le aziende, a partire dal mese di ed entro il mese di, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. 45 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1) Iscrizione

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Nazionale Pensione Complementare per i Lavoratori delle Piccole e Medie Aziende di seguito denominato "FONDAPI" costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari.

2) Contribuzione a carico dell'azienda

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota raggugliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8^a e la 9^a categoria, di seguito denominato "retribuzione FONDAPI", pari:

- all'1% dall'1/7/1998 al 31/12/1999;
- all'1,2% a decorrere dall'1/1/ 2000.

3) Contribuzione a carico del lavoratore

I lavoratori iscritti contribuiscono, mediante trattenuta mensile in busta paga, con un'aliquota pari alle seguenti percentuali.

A) Contributo minimo raggugliato alla "retribuzione FONDAPI":

- 1% dall'1/7/1998 al 31/12/1999;
- 1,2% a decorrere dall'1/1/2000.

B) Contributo massimo a scelta del lavoratore raggugliato alla retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, in seguito denominata "retribuzione TFR":

- per i lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993 è possibile scegliere:
 - l'1,24% dall'1/7/1998;
 - l'1,24% od il 2% dall'1/1/2000;
- per i lavoratori senza anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993:
 - 2% dall'1/7/1998

Opzioni

I lavoratori con anzianità contributiva previdenziale obbligatoria antecedente al 29/4/1993 che abbiano scelto la contribuzione minima, potranno scegliere, entro il 31 ottobre 2003 per l'anno 2004 ed entro il 31 ottobre di ogni anno con decorrenza dal 1° gennaio successivo, di elevare il contributo a loro carico all'1,24% o, alternativamente al 2%, da calcolarsi sulla "retribuzione TFR".

Il lavoratore che avesse scelto il contributo dell'1,24%, potrà mantenere tale contribuzione, dandone comunicazione scritta al FONDAPI, tramite l'azienda, entro il

30/4/2000. In mancanza di tale comunicazione, la contribuzione verrà automaticamente adeguata al 2% con effetto dall'1/6/2000.

Le suddette comunicazioni delle variazioni di contribuzione al FONDAPI dovranno essere fatte con le modalità che il Fondo indicherà in apposita circolare.

4) Quota del trattamento di fine rapporto

A favore dei lavoratori iscritti, l'azienda verserà a FONDAPI una quota del TFR maturato nell'anno, con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto, pari:

- al 18% dall'1/7/1998 al 31/12/1999 (equivalente all'1,24% della retribuzione utile al TFR);
- al 40% a decorrere dall'1/1/ 2000 (equivalente al 2,76% della retribuzione utile al TFR).

A favore dei lavoratori iscritti con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, così come previsto dal Decreto Legislativo 124 del 21 aprile 1993 e successive modificazioni, è dovuto il versamento a FONDAPI dell'intero importo del TFR maturato nell'anno.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR così come sopra disciplinato, è assunto dalle imprese solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al FONDAPI.

5) Calcolo dei contributi

Contributo a carico dell'azienda e contributo minimo a carico del lavoratore

Il contributo a carico dell'azienda ed il contributo minimo a carico del lavoratore sono calcolati su un imponibile ottenuto moltiplicando per il numero delle ore mensili, come appresso definite, un importo orario determinato dividendo per 173 la "retribuzione FONDAPI".

Ai fini del calcolo delle ore mensili sono considerate utili:

1) le ore ordinarie di effettiva prestazione, ovvero 173 ore mensili al netto, per gli impiegati, di eventuali ore non lavorate e non retribuite;

2) le ore non lavorate ma retribuite in riferimento agli istituti per i quali è contrattualmente previsto questo trattamento ad esclusione di:

- a) festività retribuite cadenti in giornate non lavorative;
- b) ex festività del 4 novembre;
- c) indennità sostitutiva di ferie;
- d) permessi annui retribuiti non goduti e trasformati in retribuzione;
- e) indennità di mancato preavviso;

3) le ore di assenza o di mancata prestazione a fronte delle quali l'azienda anticipa trattamenti economici dovuti da altri enti, ad esclusione di:

- a) cassa integrazione guadagni;
- b) maternità facoltativa;
- c) malattie non professionali, infortuni sul lavoro e malattie professionali non compresi nelle fasce di trattamento economico disposte dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Contributo massimo a carico del lavoratore

Il contributo massimo a carico del lavoratore, da lui scelto, è calcolato sulla retribuzione utile alla determinazione del trattamento di fine rapporto ("retribuzione TFR").

6) Trasmissione delle domande di adesione

Fino all'autorizzazione del Fondo le aziende sono obbligate a trasmettere a Fondapi le domande raccolte entro il sedicesimo giorno del mese successivo all'iscrizione. Successivamente varranno le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione in base a quanto previsto dall'accordo integrativo del 30/3/1998.

7) Norma transitoria

La presente norma transitoria troverà applicazione solo per i lavoratori iscritti al FONDAPI entro il 31/5/2000, od entro la data dell'ultima autorizzazione della COVIP se precedente, ed ancora in forza alla data di decorrenza dei versamenti al FONDAPI stabilita dai suoi organi amministrativi in funzione delle autorizzazioni concesse dalla COVIP.

Per tali lavoratori, le aziende contribuiranno a FONDAPI con aliquote mensili, incrementate di 0,8 punti rispetto a quanto previsto nel presente art. 45 da calcolarsi sulla "retribuzione FONDAPI". Tale maggior contributo verrà versato a FONDAPI per un numero di mensilità pari alla somma delle aliquote contributive mensili a carico dell'azienda che sarebbero state dovute, in base agli elementi di cui al punto 5), per il periodo intercorrente dal 1° luglio 1998, o dalla data di assunzione se successiva, e la data di decorrenza dei versamenti a FONDAPI divisa per il coefficiente 0,8. Qualora il lavoratore iscritto sia stato assunto successivamente alla data del 1° luglio 1998 non sarà considerata utile, per il mese di assunzione, la frazione del mese inferiore a 16 giorni mentre si considererà mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Il rapporto tra la somma delle aliquote contributive che sarebbero state dovute ed il coefficiente 0,8 che determina il numero dei versamenti incrementati, sarà arrotondato per eccesso.

Per gli iscritti entro il 31/5/2000 la quota del 40% del TFR da destinare al Fondo per il 2000 sarà maggiorata di un punto e mezzo per ogni mese del 1999 a partire dal mese successivo alla data di iscrizione al Fondo.

Resta inteso che il contributo a carico del lavoratore decorrerà dal mese successivo all'autorizzazione all'esercizio da parte della COVIP.

8) Norma di rinvio

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi in materia stipulati da UNIONMECCANICA e organizzazioni sindacali stipulanti in rappresentanza dei lavoratori per quanto qui non modificato.

Art. *** COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO DELL'ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE.

Le parti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003 un Gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali.

Art. 5 - FESTIVITÀ'

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, 370 sono considerati giorni festivi le domeniche e i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 della disciplina generale.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, 260, della legge 5 marzo 1977, 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, 792 e della legge 20 novembre 2000 n. 336 sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)

b) le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) SS. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre).

c) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del Santo Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti a) e b) valgono le norme di legge.

Le norme previste dalla legge 31 marzo 1954, 90 per il trattamento delle festività di cui al punto b) sono estese alla festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività cadenti dal lunedì al venerdì sono ragguagliate a 8 ore, mentre quelle cadenti il sabato e la domenica sono ragguagliate a 6 ore e 40 minuti (1/6 di 40 ore).

In seguito al D.P.R. 28 dicembre 1985, 792 ed alla conseguente riduzione a quattro dei gruppi di 8 ore, la festività dell'Epifania del Signore (6 gennaio) sarà ragguagliata a 8 ore anche se cadente il sabato e la domenica.

I quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, 54, previsti dal CCNL del 13/9/1994 e del 4/2/1997, faranno parte, a decorrere dall'1/1/2000, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) dell'art. 7 della disciplina generale, dove assumeranno anch'essi la denominazione di "permessi annui retribuiti".

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

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 6, Disciplina speciale, parte terza.

Dichiarazione a verbale

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno derivare ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

Art. 6 - LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO FESTIVO

1) E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale contrattuale settimanale, ovvero oltre l'orario normale contrattuale giornaliero concordato aziendali nell'ambito dell'orario settimanale di cui all'art. 7, disciplina generale.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e sarà contenuto nei limiti di due ore giornaliere e dieci settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di due ore giornaliere e otto settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 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.

L'azienda potrà ricorrere a lavoro straordinario nei seguenti casi indicativi:

- a) necessità connesse alla manutenzione, al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- b) esigenze straordinarie per vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- c) situazioni relative a ritardi nella consegna di materie prime;
- d) situazioni relative ad improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti;
- e) particolari situazioni dovute all'adempimento di pratiche di natura tecnico-amministrativa.

L'azienda potrà comandare prestazioni straordinarie fino ad un massimo individuale di :

- 40 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;
- 32 ore annuali per ciascun lavoratore turnista

In tali casi l'azienda fornirà successivamente alle rappresentanze sindacali unitarie, nei tempi tecnici possibili e comunque entro due settimane, le informazioni relative.

Per le restanti ore, la direzione darà comunicazione preventiva, in apposito incontro, alle rappresentanze sindacali unitarie.

Non verranno considerate ore straordinarie quelle eccedenti il normale orario di lavoro in regime di flessibilità di orario stesso e fino ad un massimo di 45 ore o di quanto risulti in applicazione dei commi 3 e 11 del punto A) Flessibilità della prestazione dell'art. 8 della disciplina generale.

La qualifica legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.

Per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte prima il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dal precedente art.

5.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, per il lavoro notturno e per il lavoro festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa sono le seguenti:

	lavoro	
	non a turni	a turni
a) lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) lavoro notturno - fino alle ore 22	25%	25%
- oltre le ore 22	35%	25%
c) festivo	55%	55%
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (1)	35%	35%
g) straordinario notturno - prime 2 ore	50%	40%
- ore successive	50%	45%
h) notturno e festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (1)	55%	50%

(1) il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge

Le predette percentuali di maggiorazione sono computate sulla retribuzione globale di fatto e per i lavoratori, ai quali si applica la disciplina speciale parte prima, normalmente lavoranti a cottimo e per i concottimisti sul corrispondente guadagno medio orario di cottimo e di concottimo.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario così come definito in sede aziendale secondo i criteri indicati ai commi precedenti, salvo casi di giustificati motivi di impedimenti individuali, aventi carattere transitorio ed eccezionale; in pari tempo nessun lavoratore può essere obbligato ad effettuare ore straordinarie oltre i limiti stabiliti dal presente articolo. (*)

2) A decorrere dal 1° gennaio 2000 sarà istituita la Banca ore utilizzabile da tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 60 ore nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

A decorrere dal 1° Giugno 2003 le suddette 60 ore sono ridotte a 40.

A) Ai lavoratori che non dichiarano, entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo

(*) vedere allegato 8: "Le parti, in relazione alla flessibilità e prestazioni straordinarie, confermano che esse sono dovute dai lavoratori nell'ambito del rispetto delle norme contrattuali vigenti e ciò rappresenta interpretazione autentica e manifestazione di volontà contrattuale."

di paga successivo al suddetto bimestre al valore della retribuzione in atto al momento dell'effettuazione dello straordinario.

B) Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione onnicomprensiva pari a quelle indicate nella seguente tabella, da computarsi sulla retribuzione globale di fatto:

	lavoro	
	non a turni	a turni
a) lavoro straordinario diurno	10%	10%
b) straordinario festivo oltre le 8 ore	27,5%	27,5%
c) straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (1)	17,5%	17,5%
d) straordinario notturno - prime 2 ore	25%	20%
- ore successive	25%	22,5%
e) straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5%	32,5%
f) straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore (1)	27,5%	25%

(1) il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

C) Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volerne il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

D) Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e, successivamente, al termine dei primi sei mesi di attività.

E) Alle rappresentanze sindacali unitarie saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario di cui all'art. 6 Disciplina Speciale Parte Prima, effettuate extra franchigia.

F) Le ore convertite in riposi verranno accantonate in Banca ore e saranno fruite secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti e relativo Conto ore di cui all'art. 7, disciplina generale, capitolo 3).

Le ore convertite in risposi restano accantonate in Banca ore fino a tutti i 24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario a cui si riferiscono; al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto.

G) L'attivazione della Banca-ore 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.

H) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

~~Norme transitorie~~

~~A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso l'INPS, le parti si danno atto che la Banca ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2000, salvo quanto previsto alle lettere A) e B) del presente punto 2) relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.~~

~~Pertanto, in attesa di una positiva soluzione assunta dall'Istituto medesimo, la comunicazione del lavoratore dovrà avvenire entro lo stesso mese della prestazione del lavoro straordinario ed il conseguente pagamento dovrà essere effettuato nel periodo di paga successivo, secondo la normale prassi aziendale.~~

Nota a verbale

~~Le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dall'entrata in vigore del Decreto legislativo di attuazione della delega conferita dall'art. 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, 25, in materia di lavoro notturno al fine di concordare criteri di armonizzazione tra il Contratto collettivo ed il Decreto medesimo.~~

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

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 6, Disciplina speciale, parte terza.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese (eccedenti la franchigia annua);

2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

Dichiarazione comune

A conclusione delle operazioni di redazione del testo contrattuale del 20 luglio 1983 per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti le parti, fermo restando le procedure ed i limiti per l'effettuazione di prestazioni oltre il normale orario contrattuale, confermano che nel corso dei vari rinnovi, che hanno definito la riduzione progressiva dell'orario di lavoro contrattuale a 40 ore settimanali, ed in quelli successivi, non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali (o i maggiori orari previsti per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Di conseguenza la denominazione lavoro straordinario, attribuita al lavoro prestato tra la 40^a e la 48^a ora, di cui al presente articolo, è stata adottata da sempre ai soli fini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 6 della disciplina speciale, parte terza.

Art. 11 - FERIE

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 5, disciplina speciale, parte prima, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 11 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni). Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le tre settimane salvo diverse intese aziendali.

Il periodo delle ferie sarà stabilito dalla direzione, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda, sentite le rappresentanze sindacali unitarie.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 del periodo feriale di cui al primo comma per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie collettive si concorderà il rinvio ad altro periodo nel corso dell'anno del godimento delle ferie stesse.

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.

Nel calcolo della retribuzione agli effetti del presente articolo per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo si terrà conto dell'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie, mentre per i concottimisti si terrà conto, nel calcolo della media, delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi paga.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa od una somma calcolata con approssimazione da conguagliarsi nel relativo periodo di paga.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

DICHIARAZIONI COMUNI

1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

2) Le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2004 per armonizzare la normativa contrattuale con il nuovo quadro legislativo definito dal decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 adottato per l'attuazione della direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 10, Disciplina speciale - Parte terza.

Art. 15 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza ed inviare alla medesima entro due giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

Tali obblighi di comunicazione e certificazione riguardano anche il prolungamento della stessa malattia o l'insorgenza di una nuova malattia alla scadenza del periodo di prognosi formulata in un primo tempo.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

1) Visite di controllo

a) Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'unità sanitaria locale e nell'osservanza dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, 300. Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Sono altresì fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari preventivamente - salvo casi di forza maggiore - comunicati all'azienda e successivamente documentati.

b) In caso di mancata reperibilità, il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo, al controllo presso l'unità sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda.

c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo del punto a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

Le assenze e le inosservanze di cui al punto a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui al punto b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti.

Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui al punto a), decorsi due anni dalla loro applicazione. ^(*)

d) Ai soli effetti di quanto previsto ai paragrafi a), b), c), per assenze oltre 60 giorni consecutivi e nei casi di assenza per brevi e ricorrenti periodi riferiti ai 6 mesi precedenti, i lavoratori potranno essere sottoposti - qualora l'azienda ne faccia richiesta - a visite mediche collegiali presso poliambulatori pubblici per accertare, anche durante l'evento morboso, esclusivamente lo stato di malattia che ha determinato l'assenza.

2) 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 comporto breve, di:

- a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Ai fini della determinazione degli scaglioni per la conservazione del posto si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata all'inizio della malattia e non del prosieguo della stessa.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al primo comma, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Dal 1° ottobre 1999 il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, 419 per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al quarto comma dell'art. 11, disciplina speciale, parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

^(*) vedere allegato 6: "... si fa riferimento ai seguenti provvedimenti disciplinari: multa - sospensione."

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

~~Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata non superiore a di mesi 6, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 16 mesi continuativi.~~

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto e di quello di aspettativa.

Dal 1° ottobre 1999 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, intervallate nel tempo e che pur nella discontinuità consentono lo svolgimento dell'attività lavorativa, permetteranno al lavoratore, all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro, di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n.675 (tutela del diritto alla riservatezza).

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

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Dichiarazione comune

I termini temporali per la conservazione del posto vanno considerati indipendentemente dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

3) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla disciplina speciale, parte terza, di eguale anzianità e per pari periodo di malattia o infortunio non sul lavoro avrebbe globalmente percepito, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo comma della nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Ai soli fini del precedente comma, il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 13 settembre 1994.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un limite massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

La corresponsione della integrazione da parte dell'azienda è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile della malattia da parte dell'ente mutualistico.

Salvo quanto previsto al comma 13 del precedente punto 2) l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia).

Dal 1° gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'impresa per una volta nell'anno solare fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortuni non sul lavoro.

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché, al trattamento economico ad esso afferente non si applica ai soggetti che raggiungano l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia per tutte le malattie che si verificano a partire dall'ultimo mese precedente il compimento dell'età e la maturazione dei requisiti stessi.

Norma transitoria

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia od infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo dal 1° settembre al 31 dicembre 1994.

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamenti di emodialisi o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

~~UNIONMECCANICA e FIM-FIOM-UILM concordano di adoperarsi comunemente al fine di ottenere l'estensione ai donatori di midollo osseo con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse specifiche caratteristiche delle due fattispecie delle norme di cui alla disciplina in vigore per i donatori di sangue (legge 13 luglio 1967, 584 e relative norme di attuazione e legge 4 maggio 1990, 107).~~

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 12, Disciplina speciale, parte terza.

Art. 21 - TRASFERTE

Trattamento economico di trasferta.

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

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

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

Misura dell'indennità	Dal 1° luglio 2003	dal 1° luglio 2004
Trasferta intera	33,17	35,17
Quota per il pasto meridiano o serale	10,28	10,58
Quota per il pernottamento	12,61	14,01

E' possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso a piè di lista pari agli importi di cui sopra maggiorati del 15 per cento.

- Omissis -

Art. 22 - ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono lavoratori discontinui gli addetti a mansioni che non richiedono un impegno lavorativo assiduo e continuativo, ma che consentono intervalli più o meno ampi di inoperosità, e che sono elencate nel R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

I) Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica ~~che sono esterne allo stabilimento~~, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti (ad esempio di climatizzazione e del calore, distribuzione fluidi, linee e condotte di gas ed acqua, segnaletica stradale e ferroviaria, allarme, ecc.) anche con sporadici interventi di manutenzione addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore.

Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore.

Si intende che il periodo di attesa di questi lavoratori è comprensivo della pausa per la refezione.

III) Nei casi di cui ai commi 1 e 2 del punto II, le ore prestate da 40 e 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 6 per il lavoro straordinario.

Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali.

Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi di paga si applicano le norme di cui all'art. 23 Disciplina Speciale Parte Prima.

IV) Fermo restando quanto previsto al comma 1 del punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II).

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 6 fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

V) I lavoratori di cui al precedente punto I) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

a) (corrispondente alla 5^a categoria):

infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (~~fuori dello stabilimento~~) ed addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti che eseguono lavori di riparazione;

b) (corrispondente alla 4^a categoria):

infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (~~fuori dello stabilimento~~), addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio di estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

c) (corrispondente alla 3^a categoria):

infermieri, autisti non meccanici, addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;

d) (corrispondente alla 2^a categoria):

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

e) (corrispondente alla 1^a categoria):
inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la direzione e le rappresentanze sindacali unitarie ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 21, reclami e controversie, della disciplina generale del presente contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda oltre quanto previsto dall'art. 2, disciplina generale, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'art. 19, disciplina generale, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

VIII) Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località di veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per la giornata di servizio fuori del comune, sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario.

IX) Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze in relazione alle mansioni svolte, continueranno ad essere regolate da accordi particolari, gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali.

Nota a verbale sul punto V

Con la norma di cui alla lettera c), del punto V), le parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capituono e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

NOTA A VERBALE

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

TABELLA DEI MINIMI CONTRATTUALI^(*)

A decorrere dal 1° luglio 1999 nei nuovi minimi tabellari sono conglobati i valori dell'ex indennità di contingenza secondo i valori in vigore a tale data; tale conglobamento non deve comportare né benefici né perdite per le parti anche ai fini legali e contributivi.

Le parti convengono che ai minimi tabellari vigenti saranno apportati gli incrementi economici qui di seguito indicati:

CTG.	Dal 1° luglio 2003	Dal 1° febbraio 2004		TOTALE
1	28,27	15,01	13,14	56,42
2	32,98	17,57	15,37	65,92
3	38,92	20,72	18,13	77,77
4	40,91	21,92	19,18	82,01
5	45,04	24,02	21,02	90,08
6	49,74	26,58	22,55	99,57
7	53,72	28,53	24,18	107,21
8	59,19	31,53	25,27	118,31
9	69,53	37,07	32,46	139,06

Le tabelle sono da verificare

Pertanto i minimi tabellari saranno i valori qui di seguito indicati:

CTG.	Fino al 30 giugno	Dal 1° luglio	Dal 1° febbraio	Dal 1° dicembre
1	939,18	967,45	982,46	995,60
2	1.014,83	1.047,81	1.065,38	1.080,75
3	1.097,73	1.136,65	1.157,37	1.175,50
4	1.138,79	1.179,70	1.201,62	1.220,80
5	1.207,48	1.252,52	1.276,54	1.297,56
6	1.275,90	1.325,64	1.352,22	1.375,47
7	1.368,87	1.422,59	1.451,12	1.476,08
8	1.477,58	1.536,77	1.568,30	1.595,89
9	1.599,21	1.668,74	1.705,82	1.738,27

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2003 - 2004 l'eventuale recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione registrata a consuntivo nel periodo, calcolato secondo i criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, terrà conto degli incrementi economici corrisposti a decorrere dal mese di

(*) Con decorrenza 17 luglio 1979 ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria viene corrisposto un aumento delle retribuzioni lorde di € 5,16 mensili pro capite a titolo di sovraminimo collettivo di categoria.

Ai lavoratori inquadrati nell'8ª e 9ª categoria viene corrisposto un elemento retributivo pari a € 36,15 lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1985; l'elemento retributivo di cui sopra viene elevato a € 59,39 lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1991.

dicembre 2004. Pertanto, le parti convengono fin d'ora che: qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all' 1,3% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora detto differenziale risultasse superiore o inferiore all'1,3% si procederà a calcolare il conguaglio positivo ovvero negativo da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 2005 - 2006.