
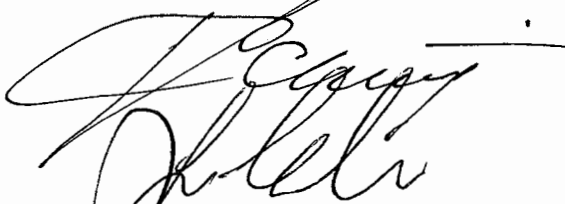
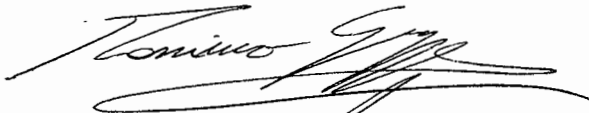
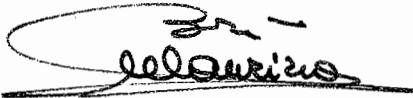


IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria
metalmeccanica ed alla installazione di impianti

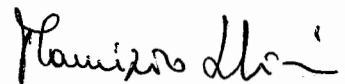
UNIONMECCANICA



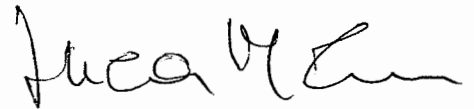
FIM



FIOM



UILM



ROMA 25 GENNAIO 2008

Documento del 25 gennaio 2008

Proposta di accordo per il rinnovo contrattuale delle PMI metalmeccaniche

Aumenti salariali

~~Minimi tabellari - Aumento di 140 euro/mese a regime alla 5ª categoria con decorrenza 1.1.2008 e scadenza 31.3.2010 in quattro tranches: 1.1.2008 60 euro; 1.1.2009 37 euro; 1.9.2009 30 euro; 1.1.2010 13 euro.~~

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Cat.	1ª tranche dal 1° /01/-2008	2ª tranche dal 1° /01/2009	3ª tranche dal 1° /09/2009	TOTALE
1ª	37,50	23,12	21,25	81,88
2ª	43,88	27,06	24,85	95,79
3ª	51,75	31,91	29,33	112,99
4ª	54,75	33,76	31,03	119,54
5ª	60,00	37,00	34,00	131
6ª	66,38	40,93	37,61	144,92
7ª	71,25	43,94	40,37	155,56
8ª	78,75	48,56	44,63	171,94
9ª	92,25	56,88	52,28	201,41

ml

Una tantum - Per il periodo 1° luglio / 31 dicembre 2007, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo, verrà corrisposta una tantum di 267 euro, al netto dell'esclusa-IVC, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2008. Testo da concordare entro il 289 febbraio 2008.

Elemento perequativo - Elemento perequativo strutturale pari a 260 euro da corrispondere nel mese di giugno con le modalità precedentemente stabilite nell'accordo di rinnovo del 24 gennaio 2006. Testo da concordare entro il 289 febbraio 2008.

~~trasformazione in istituto retributivo strutturale con importo pari a 260 euro annui. Il suddetto elemento perequativo sarà riconosciuto ai lavoratori in forza al 30 giugno dell'anno successivo di quello di riferimento che percepiscano un trattamento retributivo composto esclusivamente da~~

~~importi retributivi fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro (ad es. lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o formule retributive analoghe) e privi di contrattazione di secondo livello con contenuti economici. L'erogazione avrà luogo con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento. L'elemento perequativo si intende onnicomprensivo e non incidente sul TFR. L'elemento perequativo sarà ridotto ad una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal CCNL inferiori a 260 euro annui.~~

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:
siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

The bottom section of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'SP'. In the center, there are three distinct signatures: a cursive one at the top, a more angular one in the middle, and a star-shaped one at the bottom. To the right, there are several other signatures and initials, including 'M', 'de', 'Ma', and 'li' with a small '2' below it.

Disciplina unificata operai - intermedi - impiegati

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009, con la retribuzione del mese di dicembre, verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex CCNL ... gennaio 2008.

La parificazione tra operai, intermedi ed impiegati avrà decorrenza dal 1° gennaio 2009.

Vedi articolato in allegato 1.

Art. xx Sistema di informazione per la piccola e media industria metalmeccanica

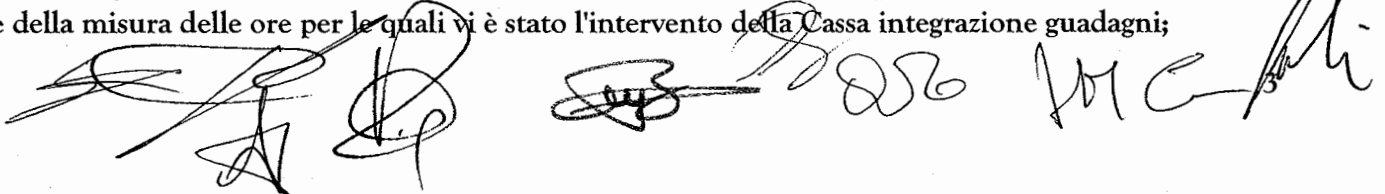
Omissis

A) OSSERVATORIO NAZIONALE

Il sistema di informazioni a livello nazionale si realizza nell'ambito di un Osservatorio nazionale composto da 6 rappresentanti degli imprenditori e 6 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi.

L' Osservatorio nazionale è sede di analisi, verifica, confronto e proposta sistematici sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive dei mercati;
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per settori e per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time ~~ed al lavoro temporaneo~~;
- ~~andamento~~ dei contratti di formazione e lavoro nell'ambito dell'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31 marzo 1995 e di quelli a tempo parziale e determinato previsti dal vigente c.c.n.l. lll
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei Paesi dell'Unione europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'Osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;



- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;

- tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali; monitoraggio e analisi dell'andamento degli infortuni sul lavoro.

- L'Osservatorio opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sottosettori.

Nell'Osservatorio, UNIONMECCANICA darà inoltre informazioni globali, riguardanti le aziende associate, su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali ed ai criteri generali della loro localizzazione;

- eventuale insorgere di crisi di settore;

- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;

- utilizzazione del lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 e andamento del decentramento produttivo.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale verranno istituite le seguenti Commissioni:

- Commissione nazionale per le pari opportunità;

- Commissione paritetica nazionale per l'inquadramento.

L'Osservatorio svolge altresì la funzione di garantire la realizzazione della corretta ed uniforme applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Omissis

D) INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE (~~oltre 300 dipendenti~~)

Nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti saranno fornite alle RSU e/o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali dei sindacati stipulanti, su richiesta delle stesse anche per il tramite dell'API territoriale di riferimento le seguenti informazioni:

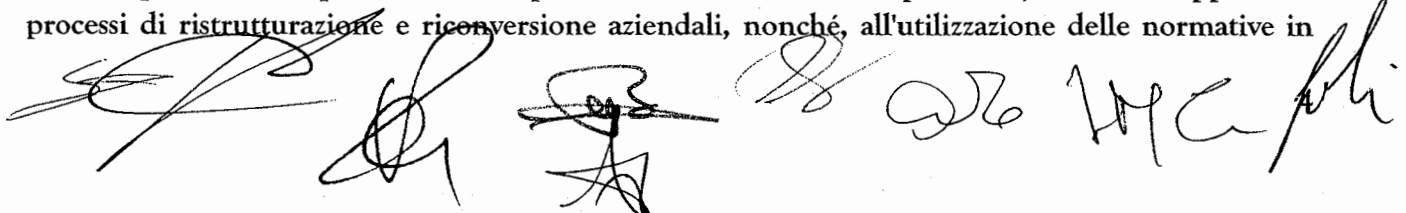
1) andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica attraverso i più significativi indicatori di bilancio;

a) prospettive produttive e programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o ampliamenti di quelli esistenti, nonché, sui criteri di localizzazione in Italia e all'estero;

b) prevedibili implicazioni dei predetti investimenti sulla occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto:

a) le aziende forniranno informazioni sui dati consuntivi sia quantitativi che qualitativi dell'occupazione e su quelli relativi al prevedibile andamento occupazionale, anche in rapporto ai processi di ristrutturazione e riconversione aziendali, nonché, all'utilizzazione delle normative in



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

materia di occupazione giovanile, agevolata e femminile in relazione anche agli esiti delle iniziative promosse a livello provinciale dalla commissione pari opportunità;

b) le aziende forniranno informazioni in eventuali appositi incontri sui programmi di formazione professionale che vengano organizzati anche con il concorso di enti esterni.

3) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo ...: informazioni intorno alle caratteristiche generali del decentramento produttivo, avente carattere permanente e/o ricorrente, nonché, riguardo alle articolazioni per tipologie dell'attività decentrata e alla sua localizzazione ~~indicata per grandi aree territoriali~~.

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

Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui ai numeri alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza.

Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

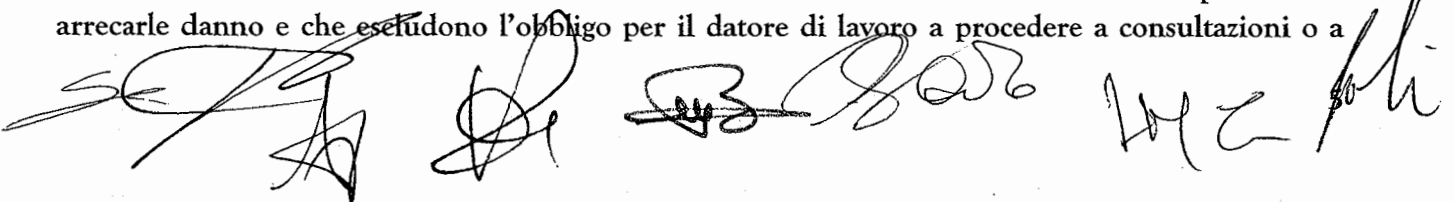
Le Parti convengono che entro il 31 luglio 2008 si procederà alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacati stipulanti e da Unionmeccanica ed 1 di comune accordo.

I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della Commissione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevole difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a



comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare entro le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal CCNL.

Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

Le Direzioni delle unità produttive con più di 200 dipendenti forniranno alle rappresentanze sindacali unitarie e tramite l'Associazione territoriale di competenza, ai sindacati provinciali di categoria, informazioni preventive rispetto alla fase di realizzazione di decisioni assunte relativamente a processi di esternalizzazione comportanti rilevanti conseguenze sui livelli occupazionali in atto.

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

Andamento malattia ed infortunio

Nelle aziende oltre i 200 300 dipendenti, le direzioni aziendali comunicheranno trimestralmente alla rappresentanza sindacale unitaria i dati relativi alle mancate prestazioni a causa di malattia ed infortunio.

Mobilità orizzontale nell'ambito dell'unità produttiva

Le direzioni delle unità produttive con più di 200 dipendenti informeranno preventivamente, in apposito incontro, le rappresentanze sindacali unitarie e, per mezzo dell'associazione imprenditoriale di competenza, i sindacati provinciali di categoria, sugli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori nei casi in cui essi non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive delle attività aziendali, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro specifica attività.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, valuteranno l'opportunità di individuare uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

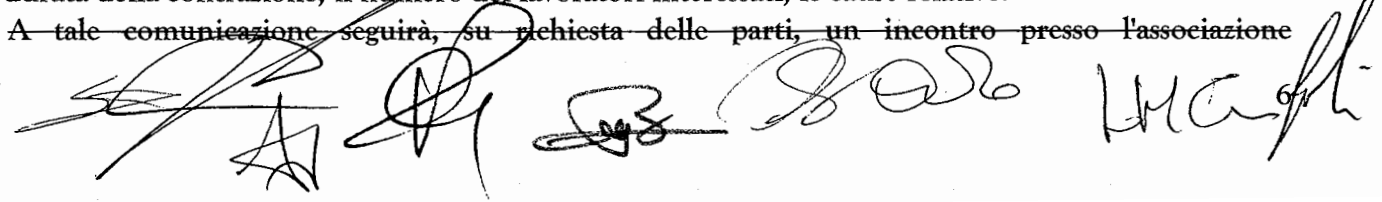
Omissis

F) Contrazioni temporanee orario di lavoro

~~Nei casi di cui alla legge 20 maggio 1975, 164, l'azienda interessata comunicherà preventivamente alla rappresentanza sindacale e se l'azienda ne dia incarico, per mezzo della associazione imprenditoriale territoriale alle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti la prevedibile durata della contrazione, il numero dei lavoratori interessati, le cause relative.~~

~~A tale comunicazione seguirà, su richiesta delle parti, un incontro presso l'associazione~~

PL



imprenditoriale per l'esame congiunto della situazione e dei problemi ad essa connessi al fine di adottare le misure che assicurino la salvaguardia e lo sviluppo dell'occupazione.
Per i termini della procedura si fa riferimento alla legge 20 maggio 1975, 164.

Omissis

H) 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 compiuto sistema partecipativo in sede di categoria, 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, entro settembre 2008 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 2008, presenti a Unionmeccanica e FIM-FIOM-UILM un progetto operativo per la creazione l'individuazione di un Organismo Bilaterale Nazionale per le piccole e medie imprese metalmeccaniche, avente l'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), di affiancare e supportare le attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali, come previste dal presente Ccnl.

Il Gruppo di lavoro verificherà anche la possibilità di collocare l'organismo bilaterale nell'ambito più generale della bilateralità confederale. Misure e modalità di finanziamento dell'organismo bilaterale saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

L'organismo potrà avvalersi per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo e potrà essere articolato per sezioni tematiche, di cui una dedicata alla formazione ed una sulla salute e sicurezza.

La sezione formazione potrà raccordarsi con la Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, potrà essere interlocutore inoltre di Fapi per i progetti di settore per l'ambito territoriale.

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 FAPI 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right that appears to be 'phi'.

Art. xx - Flessibilità della prestazione, lavoro a tempo parziale, lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, telelavoro

Omissis

A) FLESSIBILITA' 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.

Fermo restando quanto previsto al comma precedente, tutte le aziende potranno utilizzare la flessibilità anche con un orario di lavoro settimanale da un minimo di 32 ore settimanali ad un massimo di 48 ore settimanali.

Nel caso sopra indicato, qualora l'orario settimanale sia inferiore a 35 ore o superiore a 45 ore, sarà possibile effettuare un massimo di 64 ore all'anno oltre le 40 ore settimanali. Qualora, invece, l'orario di lavoro sia compreso tra le 35 ore e le 45 ore settimanali, non troverà applicazione tale limite.

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.

A decorrere dal 1° febbraio 2008 le suddette percentuali passeranno rispettivamente al 15% e 20%.

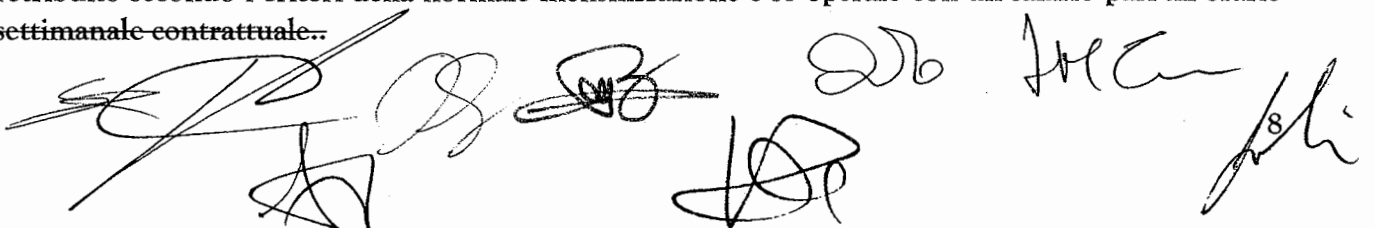
Le parti concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto A) con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del CCNL.

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 verrà retribuito secondo i criteri della normale mensilizzazione ~~e se operaio con un salario pari all'orario settimanale contrattuale.~~



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

B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Omissis

14) i lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'art. 7 - Disciplina generale.

C) LAVORO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO SOMMINISTRATO

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dalla legge; il C.c.n.l. definisce la disciplina su attività stagionali, Premio di risultato, informazioni.

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Norma transitoria di seguito riportata.

Le relative norme contrattuali saranno concordate entro il mese di febbraio 2008.

Restano salvi gli accordi aziendali in materia.

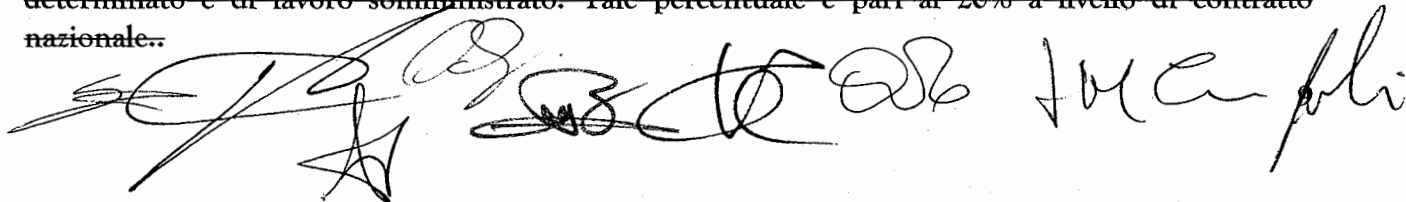
Norma transitoria.

In fase di prima applicazione di quanto previsto in merito alla sommatoria dei periodi di lavoro sia con contratti di lavoro a termine che con rapporti di lavoro somministrato:

i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro;

i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2008 si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro, decorsi quindici mesi dalla medesima data.

~~Con particolare riferimento ai limiti massimi percentuali, comunque non applicabili ai contratti instaurati per attività stagionali, per ragioni sostitutive e connessi alle fasi di avvio di attività d'impresa, si definisce una percentuale unica di riferimento per i contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato. Tale percentuale è pari al 20% a livello di contratto nazionale.~~



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, including one that appears to be 'M'.

~~Nelle imprese fino a 35 dipendenti deve essere comunque assicurata la possibilità di utilizzare fino a sette contratti di lavoro a tempo determinato e di lavoro somministrato, assicurando comunque l'equivalenza con i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.~~

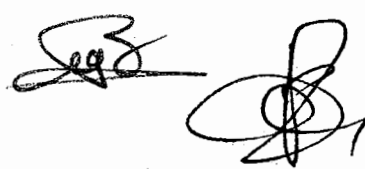
~~Quanto previsto dai due precedenti commi, in caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative, produttive, potrà essere derogato con accordo a livello aziendale.~~

~~Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali sopra indicate saranno arrotondate all'unità superiore.~~

~~Restano comunque esclusi dall'applicabilità dei limiti massimi percentuali suddetti i contratti di apprendistato, quelli di inserimento, i lavoratori disabili previsti dalla Legge 68/99, i lavoratori assunti con agevolazioni (mobilità, cigs, disoccupati di lunga durata, etc.), nonché ogni altra forma contrattuale diversa dal lavoro dipendente.~~

Nota a verbale

Verrà costituita una Commissione con poteri negoziali su contratti di inserimento, part-time e appalti, con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.



INQUADRAMENTO

DICHIARAZIONE ALLEGATA ALL'ACCORDO DI RINNOVO

Le parti si danno atto della difficoltà di svolgere nell'ambito e nei tempi del negoziato di rinnovo del CCNL un confronto sufficientemente approfondito e documentato circa il capitolo della piattaforma sindacale relativo all'"Inquadramento unico".

La complessità dell'argomento e nel medesimo tempo la sua centralità nella gestione delle risorse umane in azienda richiedono tempi diversi e più ampi rispetto a quelli oggi consentiti.

Ciò premesso, le parti:

concordano nel valutare come utile e propedeutica alla riforma del sistema di inquadramento professionale la c.d. "parificazione operai impiegati" realizzata attraverso l'unificazione delle discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato, definita con l'accordo di rinnovo;

si impegnano a proseguire il confronto nel corso del prossimo biennio in sede negoziale; a supporto di tale attività, concordano di organizzare momenti di approfondimento, anche di tipo seminariale, al fine di acquisire conoscenza comune delle migliori pratiche in materia sia in ambito nazionale che europeo;

ritengono, nel condividere la valutazione che i profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni hanno in molti casi modificato la prestazione lavorativa e la professionalità ad essa connessa, che rispetto alla realtà industriale come oggi configurata saranno assunti nell'ambito del confronto i criteri di valutazione della prestazione elencati nel documento Fim, Fiom, Uilm con riferimento a quelli indicati sotto il titolo "dimensioni della Professionalità" nei paragrafi "fattori di specializzazione" e "fattori trasversali".

Condividono l'impegno di affrontare nella discussione il superamento degli alinea *all'interno delle declaratorie*.

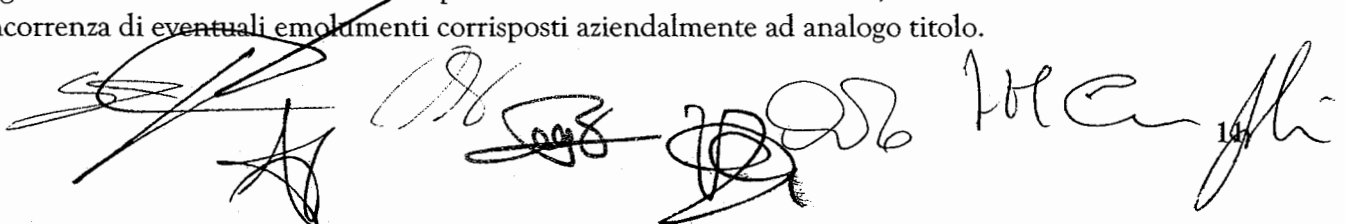
Le parti concordano di fissare la ripresa del confronto sul sistema dell'inquadramento per il giorno 1° marzo 2008 e di assumere il 28 febbraio 2009 come termine.

Concordano fin d'ora che a partire dal 1° marzo 2009, nel caso in cui il confronto tra le parti non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema d'inquadramento professionale, *si darà luogo al riconoscimento della 3 Erp secondo la seguente declaratoria:*

Nota a verbale alla 3a categoria.

Nell'ambito dei lavoratori di cui al primo alinea della declaratoria della 3a categoria saranno individuati coloro che, con prolungata esperienza di lavoro acquisita nell'azienda, operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente esercitata di collaborare in coordinamento con altre funzioni sia superiori che inferiori per il miglioramento del processo o del prodotto e per il miglior sviluppo delle capacità professionali aziendali.

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrica dei suddetti minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le parti concorderanno i profili tassativi nell'ambito dell'attività di confronto sul sistema di inquadramento.

Art.xx Classificazione dei lavoratori

Omissis

6ª categoria

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, ed in possesso di diploma tecnico professionale, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione oltre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi;

Omissis



Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, a signature on the right, and several smaller initials and signatures at the bottom.

Art. xx Orario di lavoro

Omissis

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

Omissis

I permessi annui retribuiti che residueranno dall'applicazione del quinto comma, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25-20 giorni prima.

Omissis

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 20 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, nonché dalla necessità di assolvere a comprovate ed urgenti pratiche amministrative, anche legate alla condizione di lavoratore extracomunitario.

In caso di gravi situazioni documentate, il preavviso potrà essere ridotto a 1 giorno. In tal caso il permesso non potrà avere una durata superiore a un giorno lavorativo.

~~In caso di gravi situazioni di urgenza documentate il preavviso potrà essere ridotto a 2 giorni. In tal caso il permesso non potrà avere una durata superiore a 1 giorno lavorativo.~~

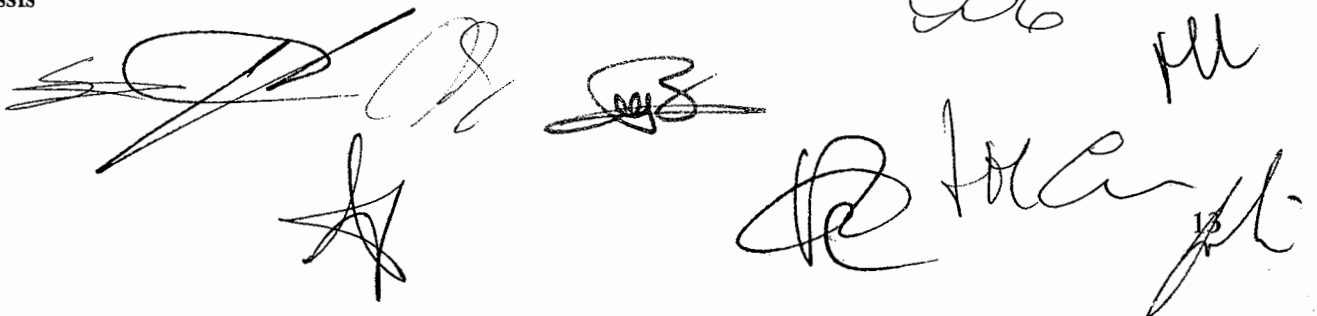
I permessi annui retribuiti devono essere fruiti nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea, sia a tale titolo sia a titolo di riposi della "banca ore" di cui all'art. ..., non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse. ~~I permessi potranno essere goduti per gruppi non superiori a 16 ore.~~

Omissis

~~In caso di particolari situazioni organizzative, la contrattazione di secondo livello potrà derogare al regime di pause, giornaliere e settimanali, previsto dal D.Lgs. 66/2003, prevedendo adeguate misure compensative.~~

Nella distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, gli obblighi di legge si considereranno assolti la condizione di cui all'art. 8 del D.Lgs. 66/2003 è considerata assolta, qualora in azienda esista un regime di pause, concordato o di fatto, di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti, anche se goduto a fine turno;

Omissis

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, less distinct signatures. On the right, there are initials 'AV' and 'RU' written in a cursive style. At the bottom right, there is a large, complex signature that appears to be 'F. Mancini'.

Art. xx Ambiente di lavoro

Omissis

~~Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende potranno convocare un'ora all'anno di assemblea retribuita:~~

~~I documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) saranno consegnati, con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al RLS, fermo restando che gli stessi documenti dovranno rimanere in azienda.~~

~~I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.~~

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli RLS, tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..

Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge, al R.l.s.. Gli R.l.s. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the left, a smaller signature in the center, and several sets of initials or smaller signatures on the right and bottom right.

Art. xx Decorrenza e durata

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

~~In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il Contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.~~

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente Contratto decorre dal 1° gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica avrà vigore fino a tutto il 31 gennaio 2010.

~~Fatte salve le decorrenze di singoli istituti, il presente contratto entra in vigore dal 1° gennaio 2008 e la scadenza è stabilita al 31 marzo 2012; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2010.~~

Il contratto si intenderà rinnovato, in conformità alle durate di cui al comma precedente, secondo ~~la durata di cui al primo comma~~ se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.

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

Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro

Omissis

DICHIARAZIONE A VERBALE

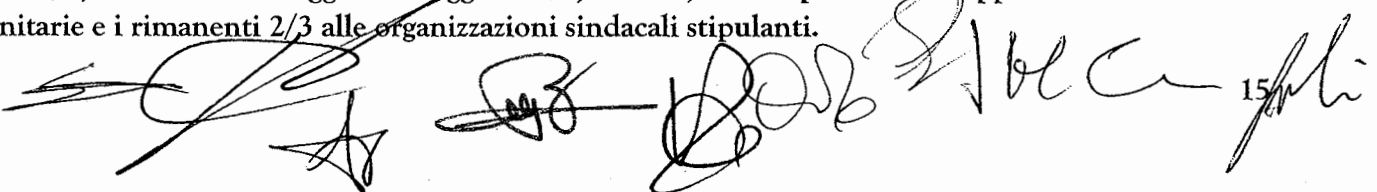
Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio, per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 18,86 euro.

Art. xx - Distribuzione del Contratto.

Le aziende a partire dal mese di luglio 2008 ed entro il mese di novembre 2008, distribuiranno a ciascun lavoratore in forza una copia del presente Contratto collettivo di lavoro.

Art. xx Permessi per cariche sindacali

Per l'attività sindacale dei componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti, e dei componenti gli organismi sindacali aziendali - rappresentanze sindacali unitarie - saranno concessi permessi retribuiti pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente. La titolarità del monte ore complessivo così determinato è attribuita per 1/3, ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300, ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie e i rimanenti 2/3 alle organizzazioni sindacali stipulanti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'P.L.'. Below it, there are several other signatures, some of which are more legible, including one that looks like 'S. B. C.' and another that ends with '15/11'. The signatures are scattered across the bottom of the page, overlapping the text area.

Qualora non siano state costituite le rappresentanze sindacali unitarie ed esistano componenti degli organismi di cui sopra, questi avranno diritto di fruire di 1/3 del monte ore complessivo di cui al primo comma per ognuna delle organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai lavoratori componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni stipulanti, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, potranno essere concessi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni.

I permessi indicati nei commi precedenti dovranno essere richiesti almeno 24 ore prima della prevista fruizione che dovrà comunque garantire, in ogni reparto, lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni sindacali alle associazioni territoriali della CONFAPI, che provvederanno a comunicarle all'azienda di cui il lavoratore è dipendente.

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

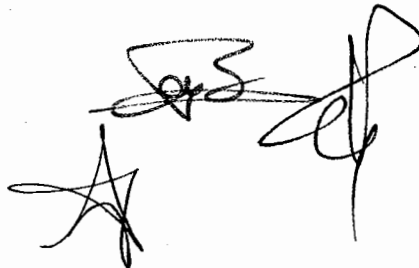
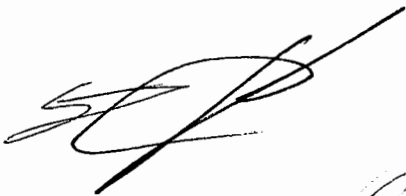
NORMA TRANSITORIA

Qualora non siano costituite le rappresentanze sindacali unitarie, sino al 30 giugno 1995 si applicano le norme dell'art. 32 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 dicembre 1990.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione a quanto previsto dal presente articolo, le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano affinché la nomina dei componenti degli organi direttivi nazionali e provinciali venga esercitata, nei singoli territori, tenendo conto della rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale e delle dimensioni delle unità produttive interessate.

Qualora si riscontrino comportamenti in contrasto con tale impegno, su richiesta della Direzione dell'unità produttiva interessata, per il tramite dell'Associazione territoriale di competenza, sarà svolto un incontro di verifica con le Organizzazioni sindacali territoriali al fine di ricondurre a normalità la situazione. In caso di mancato accordo la questione verrà esaminata a livello nazionale dalle parti stipulanti.



Art. xx 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.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità ne darà informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria, di norma in apposito incontro, illustrando le modalità applicative che intende adottare, il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità.

Le Aziende che utilizzano l'istituto della reperibilità incontreranno con periodicità annuale la Rappresentanza sindacale unitaria per verificare l'applicazione dell'istituto anche in relazione all'utilizzo della deroga al riposo giornaliero con specifico riferimento alla tipologia dei casi, alla loro frequenza e in relazione al carattere di eccezionalità della stessa.

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 avvicinare 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.

Nel caso in cui il lavoratore ritenga sussistere un giustificato motivo che, anche temporaneamente, non gli permette lo svolgimento dei turni di reperibilità, può chiedere un incontro alla Direzione aziendale per illustrare le sue ragioni con l'eventuale assistenza di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

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.

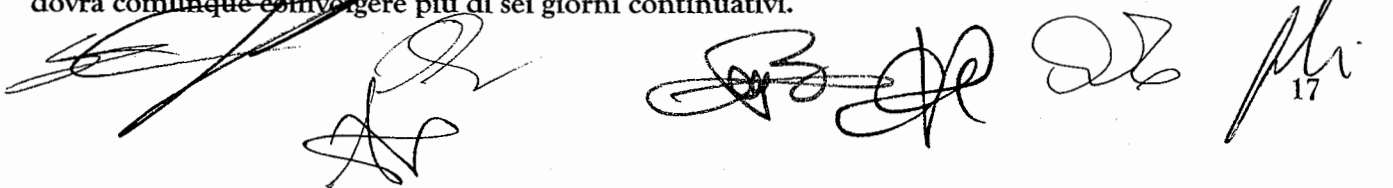
La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

oraria;

giornaliera;

settimanale.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'ME' and 'phi' on the right. The number '17' is written at the bottom right.

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	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05
4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
superiore al 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

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

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

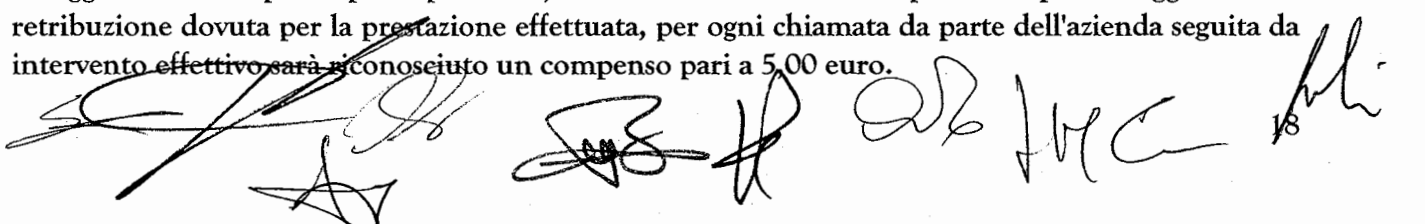
Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

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

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

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

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



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

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

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

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

A cluster of handwritten signatures in the bottom left corner, including a large stylized signature, a signature with a horizontal line, and a signature with a star-like flourish.A single handwritten signature in the bottom center.Two handwritten signatures in the bottom right area, one appearing as 'OB' and another as 'ML'.A handwritten signature 'pali' with the number '19' written below it in the bottom right corner.

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

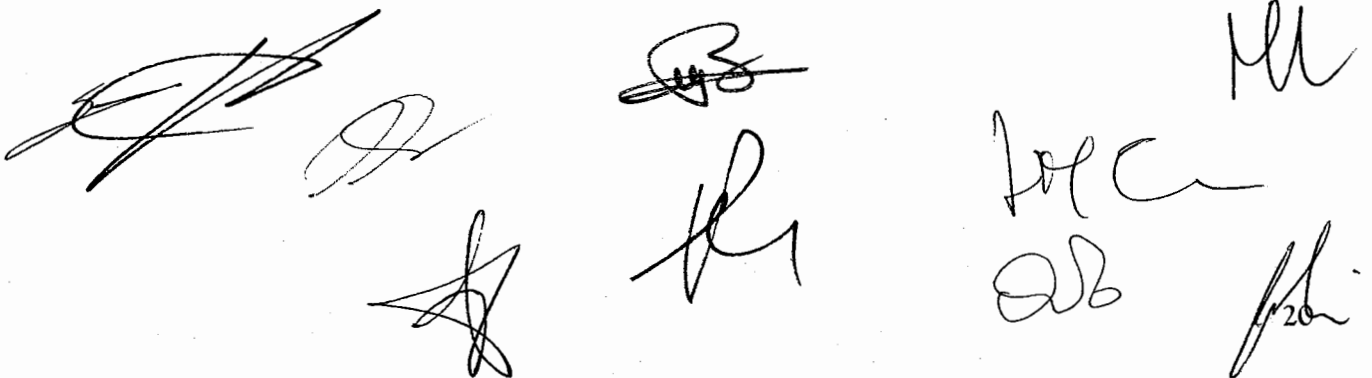
Omissis

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° marzo 2008 e fino al 31 marzo 2008, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di giugno 2008.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di aprile 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 maggio 2008.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul ~~C/C BANCARIO n. intestato a FIM-
FIOM-UILM - CONTRATTI AZIENDE PRIVATE presso CODICE IBAN ...~~



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures. On the right, there are several initials, including 'ML' at the top right, 'JAC' in the middle, and 'OB' and 'phi' at the bottom right.

PROTOCOLLO SULLA "DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE DI LAVORO" CONCORDATA CON L'ACCORDO DI RINNOVO DEL.....ED ALLEGATO AD OGNI EFFETTO AL CCNL.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la riformulata "Disciplina del rapporto individuale di lavoro" realizza, attraverso l'unificazione delle precedenti Discipline Speciali distinte in Parte Prima, Seconda e Terza, l'obiettivo di superamento delle differenze normative e di trattamento economico tra gli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti.

In particolare, è stata estesa a tutti i lavoratori, la disciplina di cui alla precedente Parte Terza, integrata, laddove necessario, da specifiche norme previste nella precedente Parte Prima e, nel contempo, sono state definite alcune innovazioni valutate come opportune.

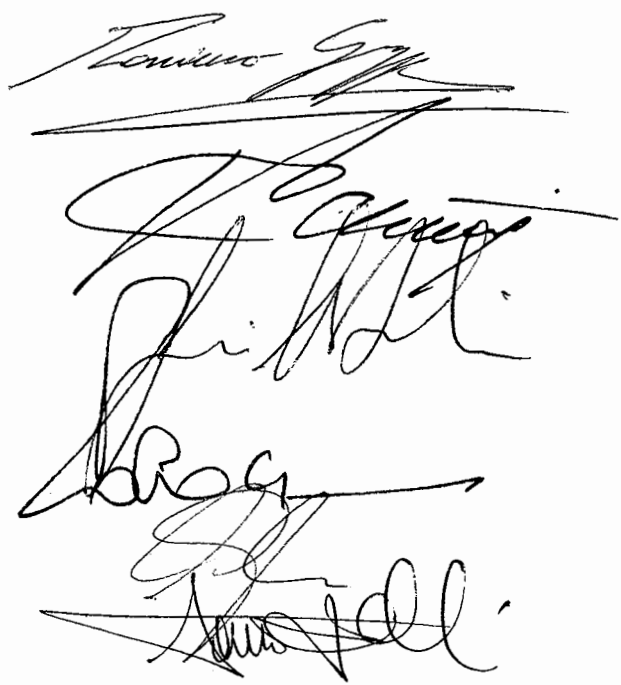
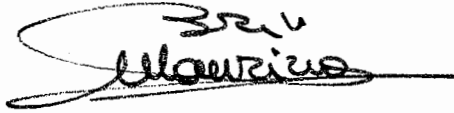
Per tutti i fini di legge compresi quelli fiscali, previdenziali ed assicurativi, la classificazione per categoria giuridica degli addetti all'industria metalmeccanica ed alla installazione di impianti si rinviene negli appositi allegati al CCNL.

Con la definizione delle norma riguardanti la "Disciplina del rapporto individuale di lavoro", le parti non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore derivanti da accordi o prassi in sede aziendale che, in tal caso, assorbono quanto definito dalle suddette norme.

Le Parti in sede aziendale, laddove necessario, procederanno all'armonizzazione con le nuove norme del CCNL verificando le condizioni complessive in essere alla luce di quanto definito dall'accordo di rinnovo.

Ogni eventuale controversia di carattere interpretativo che dovesse sorgere in fase applicativa delle norme riguardanti la "Disciplina del rapporto individuale di lavoro", è demandata all'esame delle parti stipulanti.

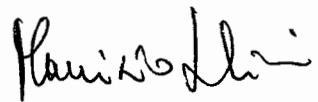
UNIONMECCANICA



FIM



FIOM



UILM



UNIFICAZIONE DELLE DISCIPLINE SPECIALI

PARTE PRIMA, SECONDA E TERZA

- Il presente accordo sull'unificazione delle discipline speciali riferite alle diverse qualifiche contrattuali entra in vigore il primo gennaio 2009, salvo quanto diversamente stabilito; le normative sul periodo di prova, sugli aumenti periodici di anzianità e il preavviso entrano in vigore dal primo marzo 2008.
- In fase di stesura del rinnovato CCNL la nuova discipline unificata sarà inserita in modo organico da un punto di vista logico-funzionale, riorganizzando l'intero testo contrattuale per la parte relativa alla "DISCIPLINA DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO".



DISCIPLINA UNIFICATA

Art xx - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori è fatta in conformità alle 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 sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 5) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 6) l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 8) le altre eventuali condizioni concordate.

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, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge.

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

Art xx - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta
1 ^a	1 mese	20 giorni
2 ^a e 3 ^a	1 mese e ½	1 mese
4 ^a 5 ^a e 6 ^a	3 mesi	2 mesi
7 ^a 8 ^a e 9 ^a	6 mesi	3 mesi

L'assunzione in servizio può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi di effettiva prestazione per i lavoratori inquadrati a partire dalla 6^o categoria compresa ed a tre mesi di effettiva prestazione per quelli inquadrati nelle altre categorie professionali:

-6 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, inquadrati nella 7^a, 8^a e 9^a categoria professionale e nella 8^a e 9^a categoria professionale disciplina speciale parte quarta;

-3 mesi di effettiva prestazione per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, inquadrati nella 6^a, 5^a, 4^a, 3^a e 2^a categoria professionale;

-Il periodo di prova è ridotto si applicano ai lavoratori rispettivamente da 6 a 3 mesi e da 3 a 2 mesi per i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza, che, con analoghe mansioni e profili professionali abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende metalmeccaniche che esercitano la stessa attività, nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione.

Per il diritto alla riduzione predetta i lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza e quarta dovranno presentare all'atto dell'assunzione gli attestati di lavoro relativi alle occupazioni precedenti.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento, non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi, la durata del periodo di prova è ridotta nella stessa misura.

Per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova, fa comunque testo la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo venga interrotto per causa di malattia od infortunio, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo: se trattasi di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte seconda e di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte terza, qualora siano in grado di riprendere il servizio entro tre mesi, se trattasi di lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte prima, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi dall'inizio dell'assenza.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né di indennità.

Superato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, il rapporto di lavoro diviene definitivo e l'anzianità decorrerà dal giorno dell'assunzione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with the number '2' below it.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo quanto diversamente disposto nel contratto stesso.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte prima, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavoro a cottimo, con il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito. spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito, tale paga, in difetto di preventiva pattuizione, non potrà comunque essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale per la quale il lavoratore di cui sopra è stato assunto od in cui abbia svolto mansioni.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova del lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte terza e quarta, del lavoratore al quale si applica la disciplina speciale parte seconda, interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta i primi 2 mesi nel caso del lavoratore di 8^a e 7^a categoria professionali.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Al lavoratore confermato in servizio l'azienda comunicherà per iscritto la descrizione sintetica della mansione o profilo professionale, la categoria assegnata e l'importo della retribuzione

Art. xx - Entrata ed uscita.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori, di cui alla presente parte, nello stabilimento sarà sono regolate dalle disposizioni aziendali in atto, che definiscono l'orario di accesso e uscita dallo stabilimento e di inizio e fine lavoro.

- il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;

- il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

a) il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro; a questo segnale Resta fermo che all'inizio dell' orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora e mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno del lavoro:

b)a) Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima del termine dell'orario di lavoro assegnatogli da tale segnale.

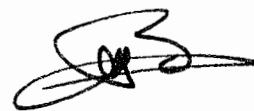
 















Art. xx. - Sospensione e interruzione e riduzioni del lavoro.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino complessivamente 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino complessivamente 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore ~~di cui alla presente parte speciale nello stabilimento~~, presso la sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

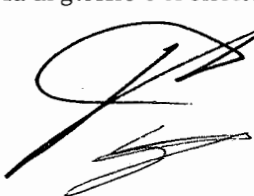
Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni senza decorrenza della retribuzione né riconoscimento di indennità, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di mancato preavviso.

~~In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro, dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le confederazioni interessate.~~

Art. xx - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. ... (Sospensione ed interruzione del lavoro) ~~disciplina speciale parte prima~~, è ammesso il recupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali periferiche o tra le direzioni e le rappresentanze sindacali o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.



Art. xx. - Festività

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

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n. 260, della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 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 S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede di lavoro o un'altra festività da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti in sostituzione di quella del S. Patrono, fatto salvo il punto 4 della lett. b).

Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge.

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. A decorrere dal 1° gennaio 2009, ai soli lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale una erogazione pari ad 1 ora e 20'.

A partire dal 1° gennaio 2009, in seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, ai lavoratori cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica. Tale erogazione avverrà con la retribuzione del mese di gennaio.

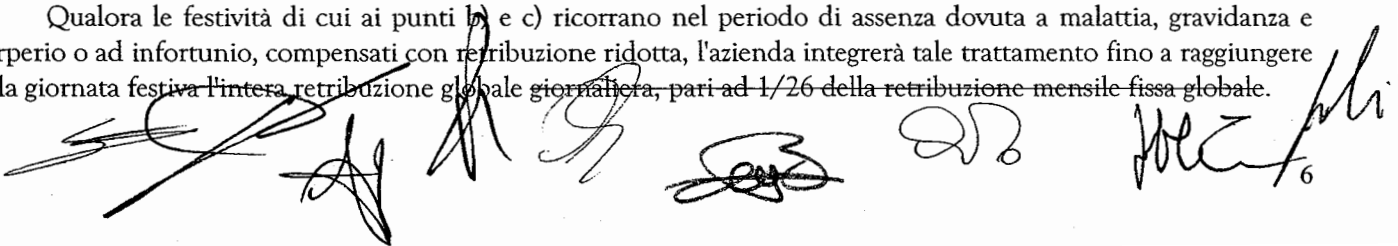
Eventuali diverse modalità aziendali in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

Qualora, invece, una delle festività elencate ai punti a), b) e c) del secondo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, ~~pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa~~

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, ~~fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo~~. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dal successivo art. per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio o ad infortunio, compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale giornaliera, pari ad 1/26 della retribuzione mensile fissa globale.



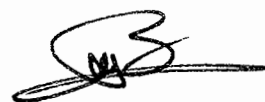
In sostituzione delle ~~quattro gruppi di 8 ore in sostituzione delle~~ festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permessi retribuiti previsti dal CCNL del 13 settembre 1994 e del 4 febbraio 1997, faranno parte, a decorrere dal 1 gennaio 2000, dei permessi annui retribuiti di cui al capitolo 2) dell'art. 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

206 JMC



Art. xx - Lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro festivo

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

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 e fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore.

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

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

L'azienda potrà ricorrere al 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:

- 48 ore annuali per ciascun lavoratore non turnista;
- 40 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. Sono esenti da tale informazione preventiva le attività di manutenzione, di installazione e di montaggio, per le quali è prevista una comunicazione a scopo informativo agli stessi organismi.

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.


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 terza, si considera lavoro notturno quello compreso tra le ore 22 e le 6 del mattino.~~

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

~~E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art.5, disciplina speciale, parte terza.~~

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 ~~così come individuati nell'art. (Mensilizzazione)~~, sono le seguenti:



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, the initials 'DB', a signature that appears to be 'JMC', and another signature with a small '8' written below it.

	Lavoro	
	non a turni	a turni
a) lavoro straordinario diurno	20%	20%
b) lavoro notturno - fino alle ore 22	25%	20%
- oltre le ore 22	35%	20%
c) festivo	55%	55%
d) festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
e) straordinario festivo oltre le 8 ore	55%	50%
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 quota oraria della retribuzione globale di fatto determinata dividendo per 173 l'ammontare mensile. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, della percentuale media contrattuale di cottimo.

I lavoratori non potranno esimersi dall'effettuazione del lavoro straordinario, ~~notturno e festivo~~, 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.⁽⁴⁾

La normativa relativa ai commi 8 e 9 decorrerà dal 1° aprile 1984. Sino a tale data e per materie sopracitate valgono le norme di cui all'art. 6 disciplina speciale, parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979.

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 40 ore nell'anno solare. A decorrere dal 1° aprile 2008, la Banca ore sarà utilizzabile per tutte le ore di straordinario prestate nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse.

Nota Transitoria

Dal 1° gennaio 2000 al 30 maggio 2003 la Banca ore è utilizzabile per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 60 ore nell'anno solare.

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

(4) 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."

maggiorazione sarà corrisposto nel periodo 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) 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., 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' artall'art. 7; disciplina generale, capitolo 3).

Le ore convertite in riposi 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.

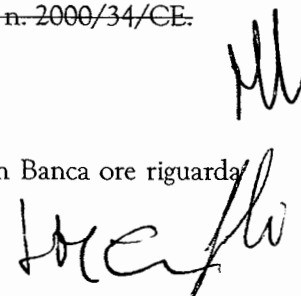
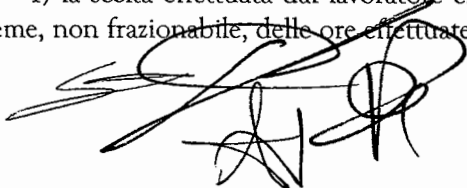
NOTA A VERBALE

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, ove comunemente ritenuto necessario, entro il 31 dicembre 2003, la disciplina contrattuale di attuazione del citato decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 che ha recepito la direttiva n. 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva n. 2000/34/CE.

DICHIARAZIONE 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.

3) 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.

Art. xx Cottimo

1) Nei casi in cui, allo scopo di consentire l'incremento della produzione, la valutazione della prestazione di un lavoratore o di una squadra di lavoratori sia fatta in base al risultato delle misurazioni, o di criteri sostitutivi a stima, dei tempi di lavorazione oppure la prestazione sia vincolata alla osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza della organizzazione di lavoro o anche sia richiesta la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, il lavoratore o la squadra di lavoratori dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento (come nel caso di linee a catena, a flusso continuo, giostre, catene, circuiti, ecc.) soggette alla disciplina del lavoro a cottimo in quanto tecnicamente applicabile.

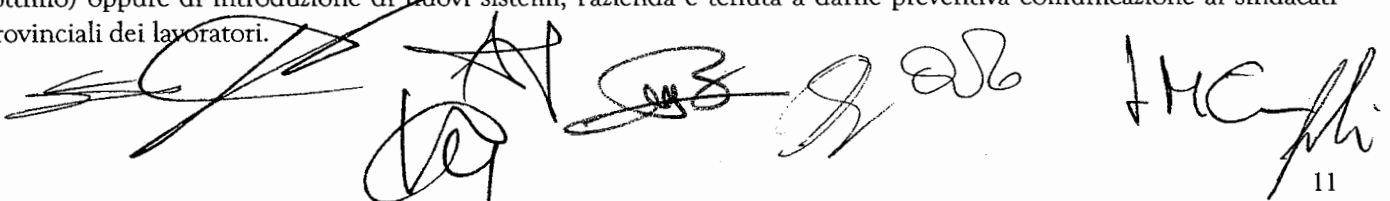
2) Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire al lavoratore di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base indicate accanto alle rispettive categorie:

Categorie	Percentuali
1 ^a	1
2 ^a	1
3 ^a	1,1
4 ^a	1,1
5 ^a	1,2
6 ^a	1,2

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

4) L'azienda, tramite la sua associazione sindacale, comunicherà ai sindacati provinciali dei lavoratori il sistema di cottimo in vigore in tutti i suoi elementi costitutivi. Le comunicazioni formeranno oggetto di esame da parte dei sindacati provinciali che potranno richiedere ulteriori informazioni e chiarimenti ed avanzare contestazioni di merito.

5) Nel caso di modifiche anche parziali dei cottimi di una certa rilevanza o che abbiano comunque influenza sul sistema in atto (es.: metodi di rilevazione dei tempi, coefficienti di maggiorazione, determinazione dell'utile di cottimo) oppure di introduzione di nuovi sistemi, l'azienda è tenuta a darne preventiva comunicazione ai sindacati provinciali dei lavoratori.



6) I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto - per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi - del lavoro da eseguire e della corrispondente tariffa di cottimo (a tempo od a prezzo) nonché di ogni elemento necessario per il computo dell'utile di cottimo stesso.

7) L'azienda comunicherà al lavoratore gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe.

La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente, non si effettua la rilevazione dei tempi.

8) Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa, i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

9) Il periodo di assestamento delle nuove tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti interessate. Ove il periodo di assestamento superi la durata di un mese potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive organizzazioni sindacali.

10) Durante il periodo di assestamento sarà concessa al lavoratore una integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore al guadagno di cottimo realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione.

11) Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà al lavoratore quando la nuova tariffa risponde ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto dai commi 12 e 13.

12) Le tariffe stabilite potranno essere variate, allorché sia superato il periodo di assestamento, solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche ed organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro.

In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo, in più o in meno, che le modifiche stesse avranno determinato; l'azienda è tenuta a dimostrare che essa ha proceduto a variare solamente i tempi delle operazioni elementari sostitutive o variate.

La tariffa modificata è da considerarsi come nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.

13) Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro (ad es. variazioni nelle caratteristiche del materiale), verranno mutate le condizioni di emissione in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione.


14) Qualora si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, gli organismi sindacali aziendali potranno intervenire presso la direzione per accertarne le cause. Ove risulti dagli accertamenti che esse non sono imputabili al lavoratore o ai lavoratori interessati, potrà seguire un esame di merito in sede sindacale allo scopo di concordare le integrazioni di guadagno e di evitare che tali cadute abbiano a ripetersi successivamente.

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

Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

16) Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, la eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per la integrazione prevista dal punto 10 del presente articolo.

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



18) Il lavoratore cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato, il lavoratore avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

19) Il lavoratore adibito continuativamente a lavorazioni a cottimo trasferito temporaneamente nel corso della giornata, per esigenze dell'azienda ad un lavoro ad economia, ha diritto ad un utile di cottimo pari alla media dei suoi guadagni di cottimo dell'ultimo trimestre.

20) I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente collegati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo o ad altra forma di incentivo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda e verrà concordata in sede sindacale.

Qualora trasformazioni della situazione tecnica organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione delle misure di partecipazione al cottimo, le stesse saranno preventivamente concordate tra l'azienda ed i sindacati provinciali.

21) I reclami relativi alla materia dei cottimi saranno presentati dal lavoratore ai capi incaricati dalla direzione aziendale o direttamente agli organismi sindacali aziendali, mentre in caso di contestazioni plurime o riguardanti operai collegati a cottimi collettivi e ad altre forme di incentivo, il reclamo dovrà essere presentato direttamente agli organismi aziendali sindacali.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto immediato seguito o il lavoratore non ritenga soddisfacente l'esito, potrà avanzare reclamo scritto alla direzione aziendale tramite gli organismi sindacali aziendali perché venga esperito il tentativo di conciliazione.

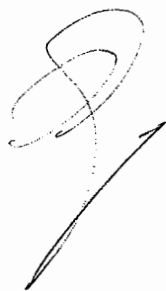
Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre 7 giorni lavorativi.

Nel caso di mancato accordo, la controversia sarà esaminata, entro i 15 giorni successivi, tra l'azienda ed il sindacato provinciale cui aderisce il lavoratore (o con i sindacati provinciali in caso di controversie plurime).

22) Ai fini del calcolo del guadagno di cottimo rimangono salvi gli assorbimenti già effettuati secondo le modalità di cui all'art. 5, punto A) disciplina generale del contratto collettivo nazionale di lavoro 4 aprile 1973.



907 JME



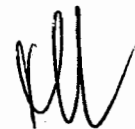
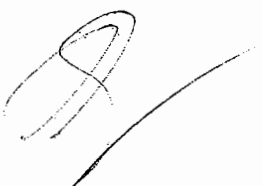
Art. xx Indennità maneggio denaro - Cauzione

Il lavoratore di cui alla presente parte speciale, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.

SB ME

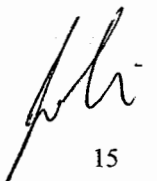
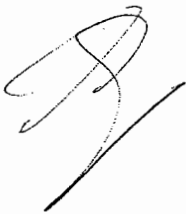


Art xx - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori di cui alla disciplina speciale parte prima, è contabilmente è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori, anche ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari conglobati della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi già eventualmente fissati a mese ed aggiungendo a tali valori gli altri elementi orari della retribuzione quali cottimi, incentivi, indennità varie, ecc. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore di lavoro e per quelle contrattualmente dovute.

SSb HCa



Art. xx - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~ non oltre la fine del mese ~~con periodicità mensile~~. Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti, comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative), all'inizio del godimento delle stesse.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~ una busta o un prospetto retributivo equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione di fatto e la elencazione delle trattenute.

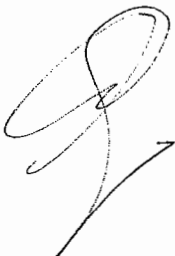
Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~, la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~ della quietanza per la somma corrisposta.

~~Nel caso in cui~~ Qualora l'azienda ritardi oltre i 15 giorni il pagamento delle competenze dovute al lavoratore ~~eui si applica la presente parte~~ decorreranno di pieno diritto a favore dello stesso gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di ~~seno~~ riferimento, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza.

In tale caso l'impiegato il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento previsto per il licenziamento compresa la indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le organizzazioni sindacali interessate.

DICHIARAZIONE A VERBALE

~~E' in facoltà delle aziende, allo scopo di semplificare la stesura e la lettura dei listini paga, previa comunicazione ai singoli lavoratori interessati, di raggruppare in un'unica voce le componenti omogenee della retribuzione.~~



Art. xx - Ferie

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

~~Peraltro Salvo i lavoratori di cui alla presente parte speciale~~ quanto previsto dalle successive Norme transitorie, i lavoratori che maturano una anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti ~~continueranno ad avere~~ hanno diritto ad un giorno in più di ferie oltre le quattro settimane e i lavoratori che maturino una anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti ~~continueranno ad avere~~ hanno diritto a 6 giorni di ad una settimana in più di ferie oltre le quattro settimane, fermi restando i criteri di computo di cui al comma successivo.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi, a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. ~~Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.~~

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto.

I giorni festivi di cui all'art. 5... che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

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

L'epoca delle ferie **collettive** sarà stabilita dalla direzione, 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 dell'intero periodo delle ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie di cui al primo comma.

Quando per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale, al lavoratore non sia consentito il godimento delle ~~quattro settimane~~ di ferie di cui al primo comma, si concorderà il rinvio ad altra epoca nel corso dell'anno del godimento delle ferie.

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 di paga.

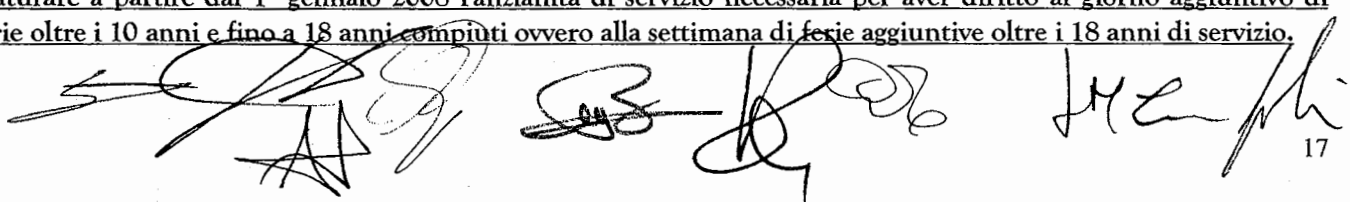
Per ogni giornata di ferie la retribuzione dovuta al lavoratore, di cui alla presente parte speciale, è costituita dalla ~~1/26 della retribuzione giornaliera mensile~~ globale di fatto.

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.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria operaia nella ipotesi prevista dall'art. 2 sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

NORME TRANSITORIE

1) I lavoratori in forza al 31 dicembre 2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, iniziano a maturare a partire dal 1° gennaio 2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio.



17

2) Ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima, in forza alla data del 31 dicembre 2007, è riconosciuto, dal 1° gennaio 2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di dieci anni di anzianità aziendale e 55 anni di età.

NOTA A VERBALE

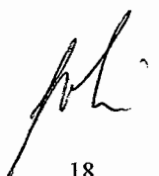
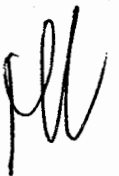
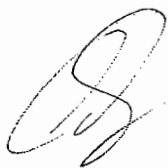
Gli scaglioni di ferie di cui al presente articolo devono essere goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio, frazioni di ferie del primo scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite nel periodo feriale dello scaglione successivo, unitamente alle frazioni dello scaglione medesimo. La stessa procedura sarà seguita per gli eventuali scaglioni successivi.

Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti, salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

DICHIARAZIONE COMUNE

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

26 IMA



Art. xx - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, ~~cui si applica la presente parte speciale,~~ in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto, percepita, riferita al normale orario contrattuale.

Per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o di minor periodo per i nuovi cottimisti, **in entrambi i casi ragguagliato a 173 ore.**

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

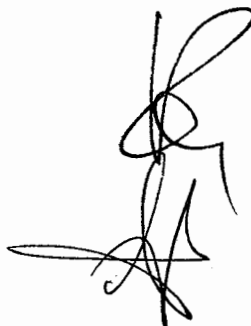
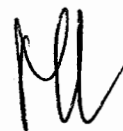
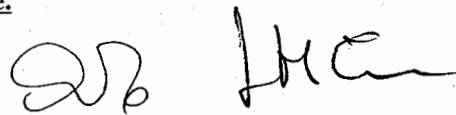
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, ~~cui si applica la presente parte speciale, non in prova,~~ ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

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

Il periodo di prova ~~seguito da conferma~~ è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali ed assicurativi e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di tredicesima mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposte al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.



Art. xx - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella Norma transitoria 1 nelle successive norme transitorie relativa agli addetti già in forza al 17 luglio 1979, pari agli importi di cui alla successiva tabella:

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 17 luglio 1979:

CATEGORIE	Importi in Euro in vigore fino al 31 dicembre 2000	Importi in Euro in vigore dal 1° gennaio 2001
1 ^a	17,93	18,49
2 ^a	20,98	21,59
3 ^a	24,30	25,05
4 ^a	25,98	26,75
5 ^a	28,77	29,64
6 ^a	31,48	32,43
7 ^a	35,34	36,41
8 ^a	39,78	40,95
9 ^a	44,60	45,96

Ai fini del computo il numero massimo degli aumenti periodici maturabili è pari a 5. si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

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

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

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

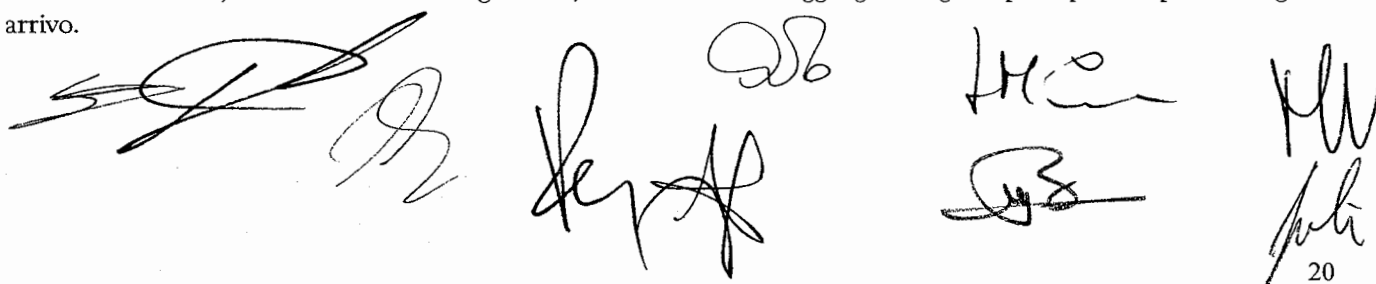
Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dei lavoratori di cui alla presente parte terza a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50 per cento degli scatti di cui alla prima parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 3^a categoria professionale alla 4^a, i lavoratori di cui alla presente parte terza conservano gli aumenti periodici maturati che saranno ragguagliati alla categoria di arrivo. Identica disciplina vale per i passaggi dalla 5^a categoria professionale alla 6^a, dalla 7^a all'8^a categoria e dall'8^a alla 9^a categoria.

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



NORME TRANSITORIE

1) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 già appartenenti alla presente parte terza

I lavoratori di cui alla presente parte terza, già in forza alla data del 17 luglio 1979, proseguono nella maturazione dei dodici aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno ragguagliati agli importi previsti nella tabella di cui al primo comma del presente articolo. Per quelli maturati vale quanto previsto alle successive lettere a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi

Categorie	Incrementi unitari in Euro dal 1° gennaio 2001
2 ^a	0,61
3 ^a	0,75
4 ^a	0,77
5 ^a	0,88
6 ^a	0,95
7 ^a	1,07
8 ^a	1,17
9 ^a	1,37

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 fino al:

- 31 dicembre 1983 dai lavoratori inquadrati nella 9^a categoria;
- 31 dicembre 1984 dai lavoratori inquadrati nella 8^a categoria;
- 31 gennaio 1987 dai lavoratori inquadrati nella 7^a, 6^a e 5^a categoria;
- 30 aprile 1988 dai lavoratori inquadrati nella 4^a categoria;
- 30 aprile 1989 dai lavoratori inquadrati nella 3^a categoria;
- 31 dicembre 1990 dai lavoratori inquadrati nella 2^a categoria;

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

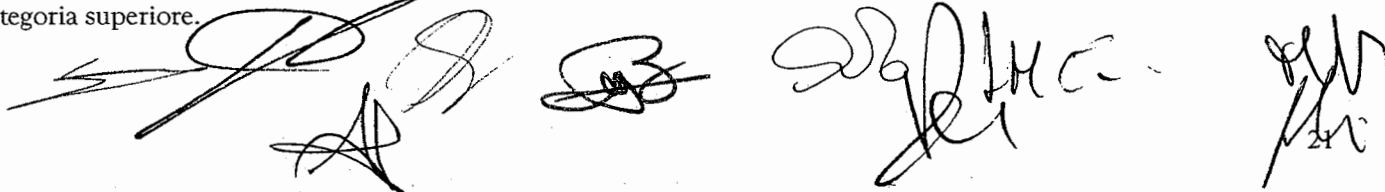
c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lettera b) saranno ragguagliati agli importi di cui alla tabella contenuta nel primo comma del presente articolo.

2) lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 e già appartenenti alla Parte seconda.

A) Gli aumenti periodici maturati prima del 1° gennaio 1980 rimangono fissati, fino al 31 dicembre 2000, negli importi in atto alla data del 31 dicembre 1998; a decorrere dal 1° gennaio 2001 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

5 ^a	€ 0,88
6 ^a	€ 0,96

Rimane ferma la corresponsione per ciascun aumento periodico maturato fino al 31 dicembre 1979, della somma di € 1,55 che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.



B) Gli importi maturati dopo il 1° gennaio 1980 e sino al 31 gennaio 1987 continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31 dicembre 1979.

C) Gli aumenti periodici maturati dopo il 31 gennaio 1987 saranno ragguagliati agli importi di cui alla Tabella contenuta nel primo comma dell'art.

3) Lavoratori in forza alla data del 17 luglio 1979 e già appartenenti alla Parte prima.

Gli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1979 saranno congelati in cifra derivante anche dalla rivalutazione dei medesimi sul minimo tabellare in vigore al 15 luglio 1979 maggiorato di € 10,33 mensili e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

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

Norma transitoria

Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

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

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

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

Nota a verbale del CCNL del 17 luglio 1979

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente parte prima, in forza alla data di stipulazione del presente contratto, un numero di aumenti periodici uguale a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro 5 maggio 1976 per i lavoratori di cui alla disciplina speciale parte terza, o comunque superiore a cinque, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente parte prima in forza secondo le norme previste.

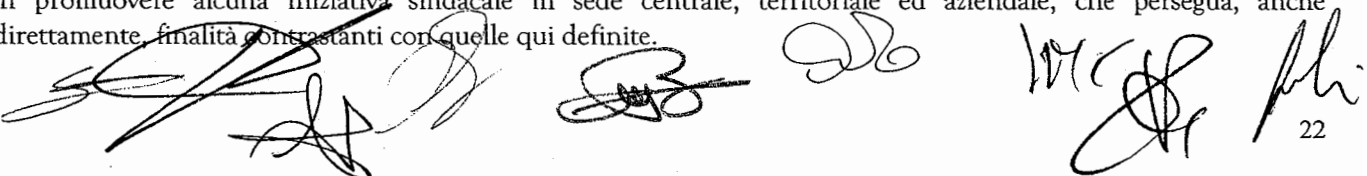
A decorrere dal 1° gennaio 1980, in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di € 0,77 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1979 ai lavoratori di cui alla presente parte prima, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui al penultimo comma del presente articolo.

2) Ai fini della maturazione degli aumenti periodici, l'anzianità di servizio decorre:

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

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

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



22

Art. xx Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio per il quale non corre l'obbligo per l'azienda dell'assicurazione obbligatoria.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro, per il quale non corre l'obbligo per l'azienda dell'assicurazione obbligatoria.

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 di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi. Il controllo può essere effettuato attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o da personale incaricato dall'unità azienda sanitaria locale e nell'osservanza dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 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'Azienda 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 della lettera 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 alla lettera 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 alla lettera 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 alla lettera a), decorsi due anni dalla loro applicazione. (*)

d) Ai soli effetti di quanto previsto ai paragrafi alle lettere 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.

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

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 comporta breve, di:

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

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

Nell'ipotesi in cui il superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta od 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 altro periodo, oltre a quelli previsti al primo comma del presente punto 2), pari alla metà degli stessi periodi.

Conseguentemente il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comporta 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.

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 nel prosieguo della stessa.

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

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

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

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.

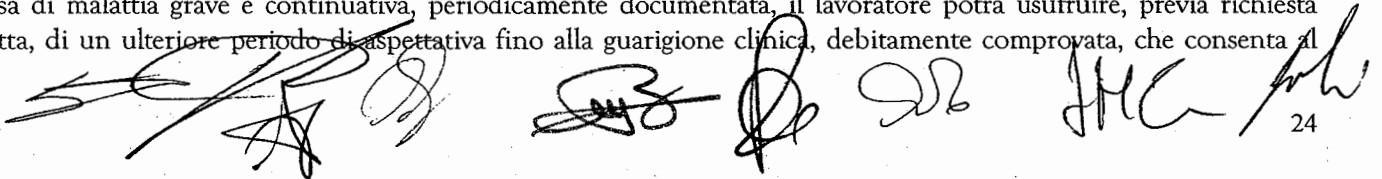
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al sesto comma dell'art. ~~10, disciplina speciale, parte terza~~, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'ML' on the right.

lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le suddette richieste vanno presentate, rispettivamente, entro la scadenza del periodo di conservazione del posto o 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 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n° 196 (tutela del diritto alla riservatezza).

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

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.

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

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.

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 se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

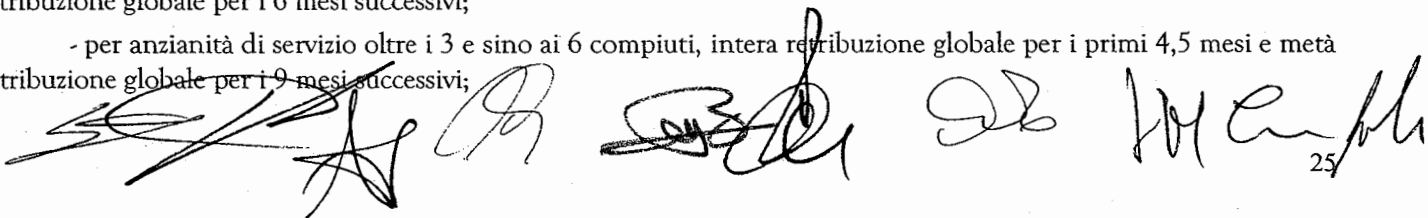
A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

~~Durante il periodo di conservazione del posto al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, viene assicurato un trattamento economico complessivo netto:~~

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

Nell'ipotesi di cui ai commi terzo e quarto del precedente punto 2) *Conservazione del posto* il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;
- per anzianità di servizio oltre i 3 e sino ai 6 compiuti, intera retribuzione globale per i primi 4,5 mesi e metà retribuzione globale per i 9 mesi successivi;



25

- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e metà retribuzione globale per i 12 mesi successivi.

Nel caso di più assenze per malattia o di infortunio non sul lavoro, ai fini dei periodi di conservazione del posto di cui al primo e terzo comma del punto 2) *Conservazione del posto* e dei relativi trattamenti economici di cui al primo comma del presente punto 3) *Trattamento economico*, 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 ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al primo comma della dichiarazione a verbale, effettuati 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 alle lettere a) e b) unitariamente considerati.

Ove concordati saranno erogati proporzionali acconti.

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

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

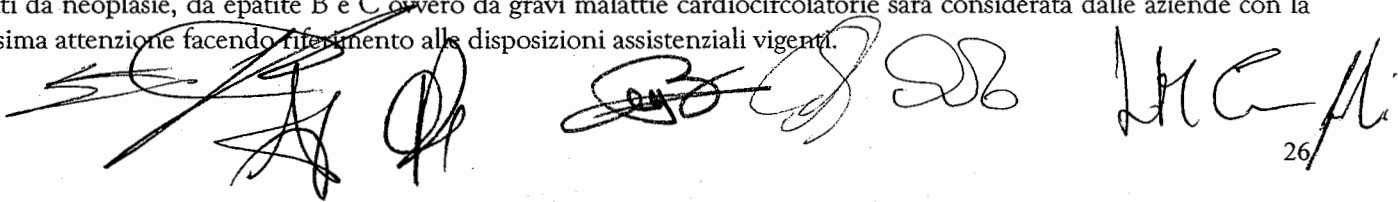
Salvo quanto previsto al comma 10, punto 2) *Trattamento economico* l'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto nonché al trattamento economico ad essa 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.

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

NOTA A VERBALE

1) 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'MCA'.

2) le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti alla assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli di cui agli allegati

DICHIARAZIONE A VERBALE DI UNIONMECCANICA

Nell'ambito dei provvedimenti destinati ad una riduzione complessiva del costo del lavoro, Unionmeccanica si attiverà presso le opportune sedi per favorire l'approvazione di un provvedimento legislativo per l'estensione del riconoscimento dell'indennità a carico dell' INPS anche durante il periodo di carenza, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'apposito fondo.

Art. xx - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure del pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo articolo

Al lavoratore sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

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

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

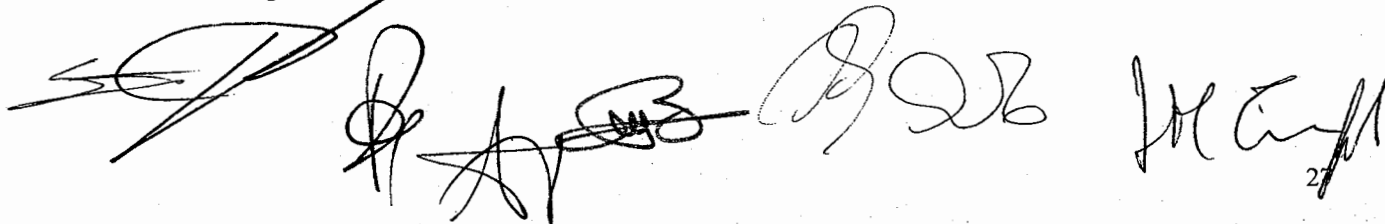
Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto ai soli commi 2 e 3 punto 3 (trattamento economico) del precedente articolo, operando a tal fini i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento del carattere indennizzabile dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Per eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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



27

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Per gli infortuni sul lavoro che si verificheranno successivamente al 1° gennaio 2000, fatta salva la nota a verbale qui di seguito riportata e secondo le procedure previste dall'ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicurativo vengono liquidati direttamente all'azienda.

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il pagamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

4) INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Il lavoratore cui si applica la presente disciplina speciale parte terza, ~~soggetto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:~~

1) ~~in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;~~

2) ~~in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.~~

~~Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui al punto 2) Conservazione del posto, il lavoratore di cui alla presente parte speciale percepirà il normale trattamento assicurativo.~~

~~Per gli infortuni sul lavoro verificatisi successivamente al 1° gennaio 2000, fatto salvo quanto successivamente previsto e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, al lavoratore assente per infortunio sul lavoro sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'ente assicuratore vengono liquidate direttamente all'azienda.~~

* * *

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

~~Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio per i lavoratori di cui alla presente parte terza valgono le norme regolanti la materia.~~

~~Per i lavoratori di cui alla presente parte terza coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso a tali lavoratori il trattamento più favorevole.~~

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale parte prima nell'ipotesi prevista dall'art. 2 - sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.

L'anzianità per il servizio prestato nella categoria - cui si applica la disciplina speciale parte seconda nell'ipotesi prevista dall'art. 3 - sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in cursive script.

Art. xx - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova, cui si applica la presente parte speciale, un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

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

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

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

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

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

Nota a Verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori destinatari dell'assegno per congedo matrimoniale sono quelli di cui agli Allegati



Art. xx - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima - ovvero nel mese prima del parto e nei tre mesi - ovvero quattro mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Qualora durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 15, ~~disciplina speciale parte prima~~a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

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

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Il lavoratore chiamato alle armi per il servizio di leva o di richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore non in prova chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla decorrenza dell'anzianità.

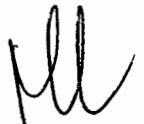
Qualora il lavoratore, chiamato alle armi, presti almeno sei mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi, il suddetto periodo è considerato utile ai fini del computo dell'anzianità per il raggiungimento dei maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per le misure delle ferie e del trattamento di malattia.

Se il lavoratore chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità che gli spettano, in forza delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alle relative indennità sostitutive.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Note a verbale

- 1) UNIONMECCANICA si impegna affinché le direzioni aziendali, compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.
- 2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, per potere espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.



Art. xx Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore di cui alla presente parte speciale.

Anni di servizio	7 ^a 8 ^a e 9 ^a categoria professionale	4 ^a 5 ^a e 6 ^a categoria professionale	2 ^a e 3 ^a categoria professionale	1 ^a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e ½	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni .	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni.	4 mesi	2 mesi e ½	30 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono ~~dalla metà o dalla fine di ciascun mese~~ dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

~~E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.~~

Le parti potranno concordare che il rapporto si interrompa all'inizio, ovvero nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore di cui alla presente parte speciale dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Le dimissioni ed il licenziamento saranno comunicati per iscritto.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

~~Il lavoratore di cui alla presente parte speciale già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui - in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successivi - avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire, per l'indennità di anzianità di cui all'art. 7, in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.~~

~~L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la disciplina speciale, parte prima dell'ipotesi prevista dall'art. 2 sarà considerata utile nella misura del 50 per cento agli effetti del presente articolo.~~

~~L'anzianità per il servizio prestato nella categoria cui si applica la disciplina speciale parte seconda nell'ipotesi prevista dall'art. 3 sarà considerata utile nella misura del 100 per cento agli effetti del presente articolo.~~

Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center and right, and a signature at the bottom right.

Art. xx - Indennità di anzianità e Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del c.c. e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e dal decreto legislativo 5 dicembre 2005 n° 252 e successive modifiche.

~~E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.~~

Il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo trattamento di fine rapporto.

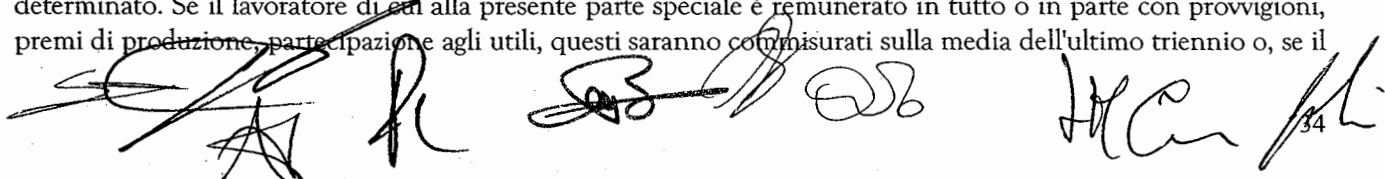
DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del c.c., convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro di cui al comma 1, art. 7, disciplina generale, è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

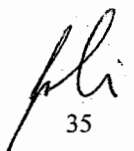
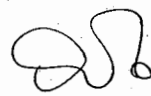
NORME TRANSITORIE

- 1) Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., convengono che a decorrere dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
- 2) Per i lavoratori a cui si applicava la disciplina speciale parte prime per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 20, disciplina speciale, parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Per il calcolo del trattamento di fine rapporto maturato fino al 31 dicembre 1989 valgono le misure in ore indicate dall'art. 20, disciplina speciale parte prima, del contratto collettivo nazionale di lavoro 23 dicembre 1986.
- 3) Per i lavoratori a cui si applicava la disciplina speciale parte seconda per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, disciplina speciale, parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore di cui alla presente parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.
- 4) Per i lavoratori a cui si applicava la disciplina speciale parte terza per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, valgono le norme di cui all'art. 17, disciplina speciale, parte terza del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1979. Il calcolo dell'indennità di anzianità verrà fatto sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mesi di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore di cui alla presente parte speciale è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il



lavoratore di cui alla presente parte speciale non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Nel caso che il premio od incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

- 5) Per i lavoratori in forza al 1° aprile 1973 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di € 22,72, già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 4 aprile 1973 a titolo di acconto su detta indennità, al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o di anzianità.
- 6) Per i lavoratori in forza al 1° maggio 1976 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma - se dovuta - di € 22,72, di cui al primo comma della presente norma transitoria nonché dalla somma di € 15,49 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 5 maggio 1976 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria e/o anzianità.
- 7) Per i lavoratori in forza al 17 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalle somme - se dovute - di € 22,72 e di € 15,49 di cui ai due precedenti commi della presente norma transitoria, nonché dalla somma di € 61,97 - già eventualmente corrisposta in forza dell'Accordo 17 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione di categoria e/o anzianità.



Art. xx - Passaggio temporaneo e cumulo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

~~I lavoratori ai quali si applica la disciplina speciale parte terza e seconda che disimpegnino, non continuativamente, mansioni di categoria superiore hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di due anni raggiunga mesi 6 per il passaggio alla 6^a, 7^a e 8^a categoria professionale, mesi 3 per il passaggio alla 5^a categoria professionale e mesi 2 per il passaggio alle rimanenti categorie.~~

i lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a:

- 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di tre anni

- 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco dei tre anni per l'acquisizione della 7, 8, e 9 categoria professionale.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo alle armi di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore cui si applica ~~la disciplina speciale parte terza, comunque~~ assegnato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria superiore.

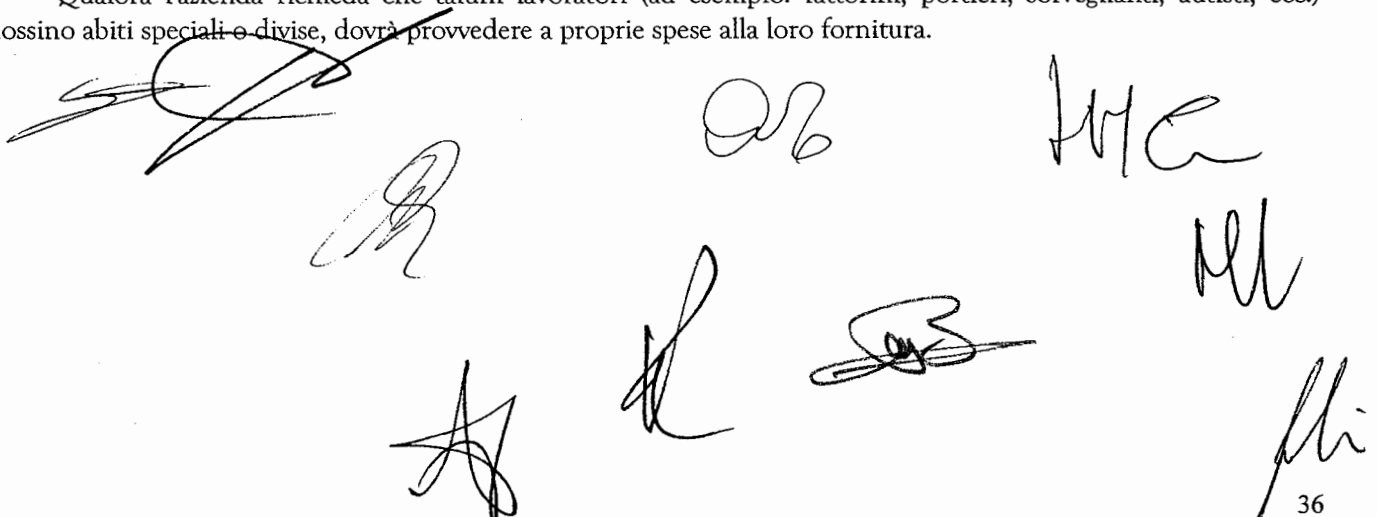
Fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. 6 punto C) del presente contratto in materia di mobilità, ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alle esplicazioni dei compiti o funzioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente al compito o funzione superiore.

Nel caso in cui al lavoratore siano assegnati più compiti o funzioni, anche se intercalati nel tempo, o con carattere di continuità, inerenti a compiti o funzioni diverse appartenenti alla stessa categoria, o funzioni plurime o polivalenti, la categoria attribuita sarà quella relativa ai valori professionali complessivamente valutati.

Art. xx - Indumenti di lavoro

Il lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto alla azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.



A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature on the right appears to be 'MCA', and another on the bottom right appears to be 'phi'.

Art. xx 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 in Euro	dal 1° gennaio 2008	dal 1° gennaio 2009
Trasferta intera	37,50	40,00
Quota per il pasto meridiano o serale	10,90	11,30
Quota per il pernottamento	15,70	17,40

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.

~~il rimborso~~ delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta ~~Spetterà inoltre il rimborso~~ delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese., ~~o una diaria giornaliera.~~

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

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

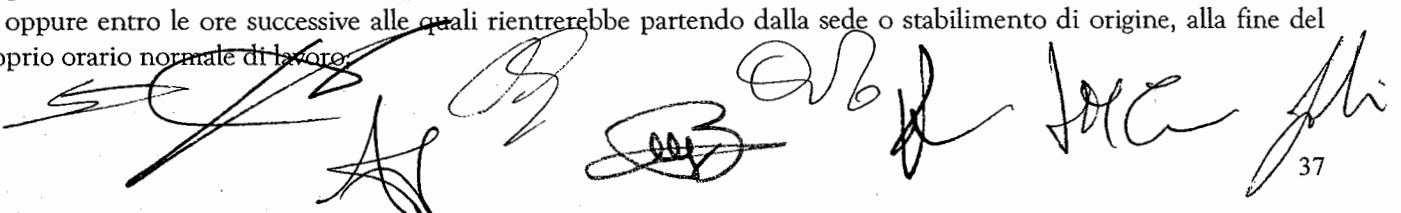
a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km. dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

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

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

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

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



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

d) l'indennità giornaliera di cui al punto 1) è dovuta quando si verificano congiuntamente le condizioni previste ai punti a), b), c).

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

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

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

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

Trattamento per il tempo di viaggio

III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo di cui al 5° comma dell'art 17 del DLgs 8 aprile 2003 N° 66 oltre il trattamento previsto ai punti I) e II), spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all' 85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 6(lavoro straordinario, notturno e festivo).

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

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

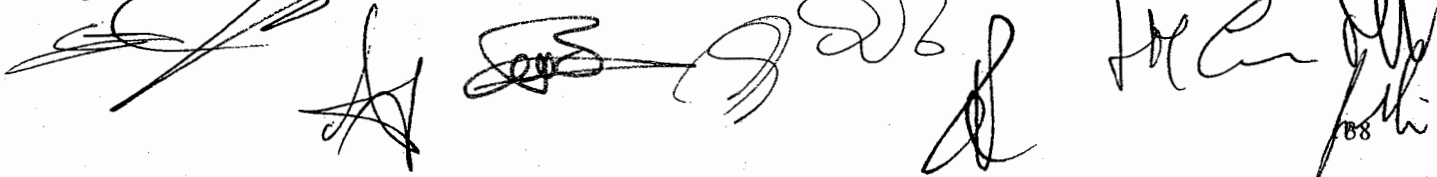
Le parti confermano che il tempo di viaggio come definito dal presente punto non rientra nel computo di cui agli artt. 3,4 e 5 del DLgs 8 aprile 2003 n°66 ed il relativo compenso continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

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

Malattia ed infortunio

V) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento di cui al precedente punto I ad un terzo dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.



Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI).

Rimborso spese viaggio

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

VII) Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

Permessi

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto $\frac{1}{3}$ e $\frac{2}{3}$ dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali uno retribuito.

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

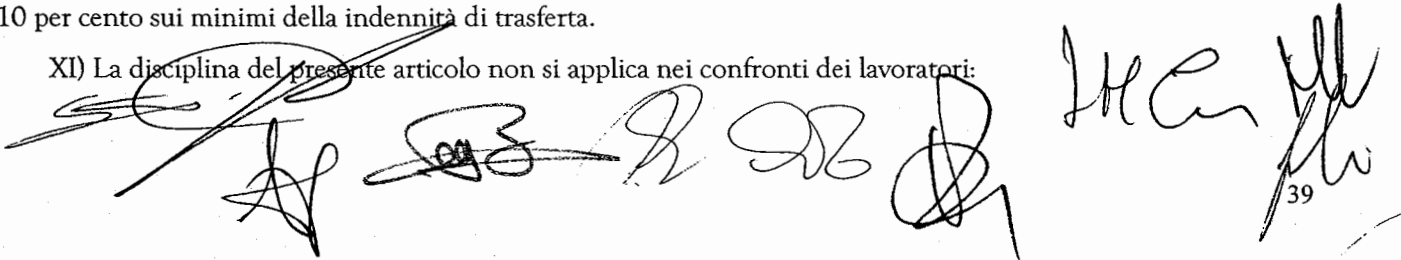
Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo la necessità produttiva della azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'art. l'azienda rimborserà le spese luttuosi o gravi eventi di famiglia relativi al coniuge, ai figli, ai genitori ed ai fratelli del lavoratore in trasferta; l'azienda dovrà a richiesta del medesimo, concedere una licenza straordinaria per il tempo strettamente necessario, rimborsandogli le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese. Le spese di trasporto saranno rimborsate sino a concorrenza delle spese per il rientro allo stabilimento o cantiere di origine ed il ritorno, come sopra previsto, dietro documentazione dell'evento che ha determinato la concessione della licenza.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate.

X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina del presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials like 'MC' and 'PL'.

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, saranno maggiorati del 30 per cento.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso spese dei lavoratori in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

Le parti confermano che l'erogazione del 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta.

b) che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del punto II), verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative ~~di cui all'art. 11 della presente parte prima~~, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III).

XIII) Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti, comunicheranno all'organismo sindacale territoriale competente, su richiesta di quest'ultimo, la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di sette giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

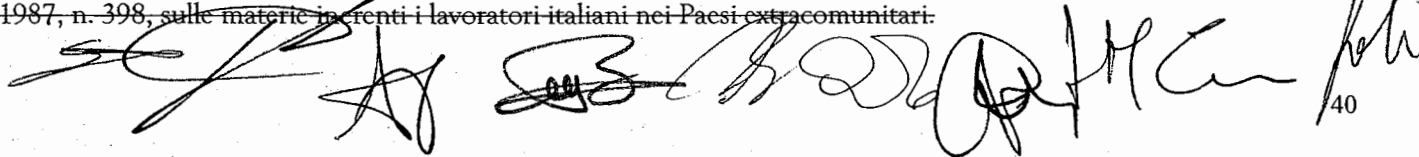
XV) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali ecc. le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali di cui alla disciplina generale.

Nota a verbale

~~Le parti si attiveranno entro il 31 ottobre 1999 per l'istituzione di un tavolo di confronto per l'esame dell'evoluzione della legislazione, anche fiscale e contributiva, che abbia riflessi per le aziende di installazione, manutenzione e gestione di impianti al fine di giungere entro il 30 settembre 2000 ad un adeguamento delle normative concordate comprese quelle contenute nel presente articolo, nonché per l'esame della legge 3 ottobre 1987, n. 398, sulle materie inerenti i lavoratori italiani nei Paesi extracomunitari.~~



Inoltre, Le parti si attiveranno nei confronti degli Organi istituzionali e degli Enti competenti per rappresentare e discutere i problemi inerenti le aziende di installazione, manutenzione e costruzione di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di sicurezza ed affini, con particolare riguardo ai temi specifici del settore impiantistico.

Art. xx Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

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

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

II) I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali, l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi.

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, 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 5ª categoria):

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

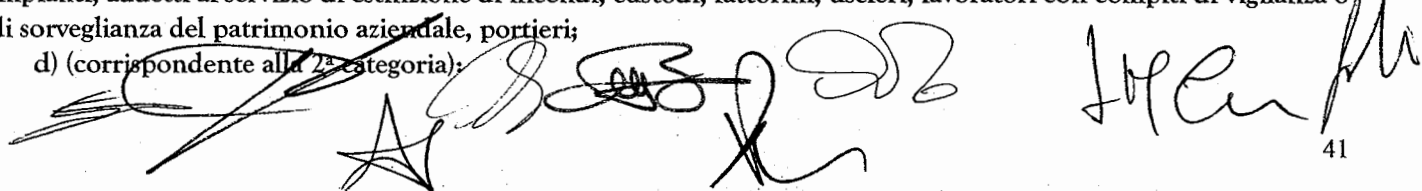
b) (corrispondente alla 4ª categoria):

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

c) (corrispondente alla 3ª 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 2ª categoria):



custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale;
e) (corrispondente alla 1ª 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, capiturno 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.

Allegato

TABELLA DELL'EX INDENNITA' DI CONTINGENZA

Categorie	Valori mensili in Euro
1ª	511,10
2ª	513,84
3ª	515,86
4ª	517,61
5ª	520,83
6ª	523,18
7ª	526,69
8ª	530,58
9ª	535,38

* Sono i valori conglobati nei minimi contrattuali dal 1° luglio 1999.

