

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO

## SETTORE METALMECCANICO ARTIGIANATO

( PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE METALMECCANICHE ARTIGIANE ED AFFINI)

IN VIGORE DAL 01 MAGGIO 2012 al 30 APRILE 2017

Spett.le  
**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**  
Direzione Generale Della Tutela Delle Condizioni Di Lavoro

Spett.le  
**C.N.E.L.**  
Consiglio Nazionale Economia e Lavoro - Roma

Spett.le  
**I.N.P.S.**  
Istituto Nazionale Previdenza Sociale - Roma

Spett.le  
**I.N.A.I.L.**  
Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro - Roma

**Oggetto:** deposito CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche artigiane ed affini.

Le Associazioni :

CONFLAVORO PMI (Confederazione Nazionale delle Piccole e medie Imprese)

e

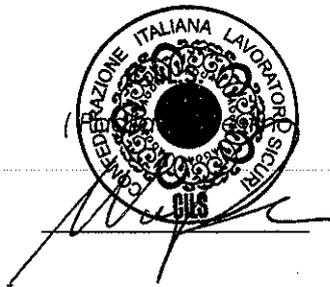
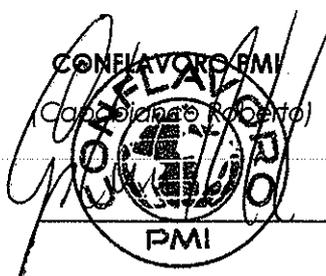
C.I.L.S. (Confederazione Italiana Lavoratori Sicuri)

### DEPOSITANO

Agli spettabili Enti il contratto collettivo nazionale del lavoro con scadenza il 30/04/2017 per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche artigiane ed affini, nell' elenco ministeriale del lavoro e delle politiche sociali.

Sottoscritto per totale accettazione e applicazione da parte dei loro associati ed iscritti.

Lucca, 30 aprile 2012



L'anno **2012** il giorno **30** del mese di **Aprile**, in Lucca presso la sede della CONFLAVORO PMI in via del Brennero n° 1040 BH

**TRA**

**CONFLAVORO PMI**, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese con sede legale in Lucca alla Via del Brennero n. 1040 BH, - Cod. Fisc. 92051450465 rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco

**E**

**C.I.L.S.**, Confederazione Italiana Lavoratori Sicuri con sede legale in Viterbo piazzale Gramsci n° 10 Cod. Fisc. 90102460566 rappresentata dal Presidente Nazionale Modestino Paglia

Si è addivenuti alla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i per i dipendenti delle imprese metalmeccaniche artigiane ed affini.

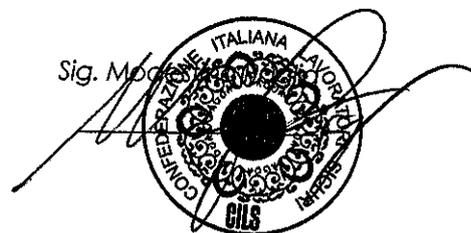
Le parti nel sottoscrivere il presente contratto collettivo nazionale di lavoro in oggetto si impegnano in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 10 copie in originale. Le parti convengono che il presente CCNL sottoscritto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni Confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti del settore edile ed affini che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative ed iscritte.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti.

Sig. Roberto Capobianco



Sig. Modestino Paglia



## PREMESSA

Le OOSS e datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto una prima importante risposta alle esigenze, da più parti rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese. Il contratto si muove nelle linee generali dettate dalla UE finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, all'attenta e scrupolosa applicazione di norme e procedure per la sicurezza dei lavoratori, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Le parti si danno atto che la "questione ambientale" riveste carattere di priorità sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, ed alla stessa sarà data rilevanza sia economica che sociale nell'ambito del contratto.

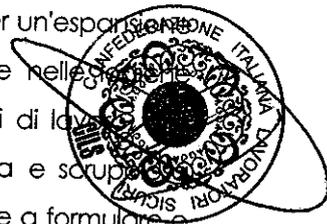
Inoltre, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le OOSS e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle OOSS e datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Sulla base di tali principi le OOSS e datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della CE.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori e originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

1. di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, e uno standard retributivo di medio livello che, dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto;



2. di livello territoriale/aziendale, destinato a introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio-economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali.

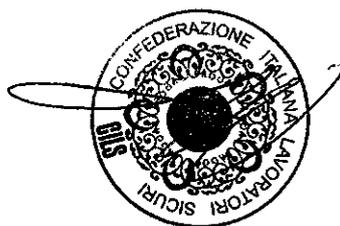
Una contrattazione, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare.

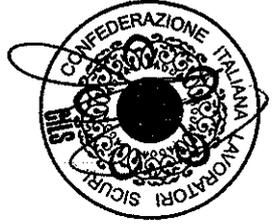
Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, convinti che tale scelta si ritiene possa produrre positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro.

Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al potere di acquisto e accresciute le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi della produttività e dei risultati aziendali. Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sull'evoluzione del costo della vita.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.





## **INDICE**

### **TITOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA, EFFICACIA**

Art.1: Campo di applicazione

Art.2: Decorrenza , durata, efficacia

### **TITOLO 2 - DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE**

Art.3: Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Art.4: Adesioni sindacali

Art.5: Permessi sindacali

Art.6: Dirigenti sindacali

Art.7: Pubblicazioni sindacali

Art.8: Quote sindacali

Art.9: Contrattazione collettiva

Art.10: Rappresentanze Sindacali Aziendali

### **TITOLO 3 – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS E RLST)**

Art.11: Attribuzioni del RLS

Art.12: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Art.13: R.L.S. di Sito Produttivo

### **TITOLO 4 – ESCLUSIVITÀ DI STAMPA, DISTRIBUZIONE DEL CCNL**

Art.14: Esclusività di stampa

Art.15: Deposito CCNL

Art.16: Distribuzione del C.C.N.L.

### **TITOLO 5 – MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO**

Art.17: Mobilità e mercato del lavoro



### **TITOLO 6 – ENTE BILATERALE**

Art.18: Ente Bilaterale EBPMI

Art.19: Finanziamento dell'Ente Bilaterale EBPMI

### **TITOLO 7 - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE**

Art.20: Fondo Interprofessionale per la Formazione FOR.PMI

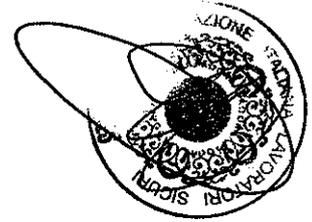
Art.21: (Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo Interprofessionale per la Formazione PMI - FOR.PMI.")

### **TITOLO 8 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art.22: Assunzione

Art.23: Documenti

Art.24: Visita Medica



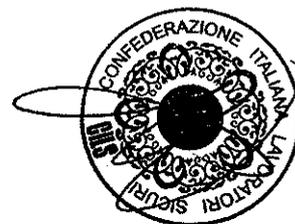
- Art.25: Qualifiche escluse dalla quota di riserva
- Art.26: Assegnazione qualifica
- Art.27: Periodo di prova
- Art.28: lavoro a tempo determinato
- Art.29: mutamento delle mansioni per inidoneità fisica
- Art.30: Somministrazione di lavoro a tempo determinato
- Art.31: Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato
- Art.32: Obblighi di informazione
- Art.33: Diritti dei lavoratori somministrati
- Art.34: Lavoro intermittente
- Art.35: Lavoro ripartito
- Art.36: Soglie numeriche
- Art.37: Contratto di inserimento o reinserimento
- Art.38: Distacco del lavoratore
- Art.39: Contratto a tempo parziale
- Art.40: Genitori di portatori di handicap o tossicodipendenti

#### **TITOLO 9 - APPRENDISTATO**

- Art.41: Disciplina generale del rapporto di apprendistato
- Art.42: Forma del contratto
- Art.43: Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
- Art.44: Obblighi del datore di lavoro
- Art.45: Doveri dell'apprendista
- Art.46. Malattia e infortunio
- Art.47: Orario di lavoro
- Art.48: Riposi annui
- Art.49: Periodo di prova
- Art.50: Aspetti formativi
- Art.51: Piano formativo individuale
- Art.52: Tutor aziendale
- Art.53: Contenuti della formazione
- Art.54: Durata della formazione
- Art.55: Requisiti per la capacità formativa interna
- Art.56: Cessazione del rapporto di lavoro
- Art.57: Previdenza e assistenza sociale obbligatoria
- Art.58: Limitazioni numeriche all'assunzione
- Art.59: Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- Art.60: Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- Art.61: Apprendistato di alta formazione e di ricerca
- Art.62: Inadempimenti nella formazione
- Art.63: Assunzione dalle liste di mobilità



- Art.64: Durata
- Art.65: Trattamento economico
- Art.66: Livelli di inquadramento
- Art.67: Applicazione transitoria delle previgenti norme
- Art.68: Sistemi di incentivazione economica
- Art.69: Accentramento delle comunicazioni



## **TITOLO 10 – ASSUNZIONE DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI**

- Art.70: Lavoratori stranieri
- Art.71: Portatori Di Handicap
- Art.72: Lavoratori invalidi
- Art.73: Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro
- Art.74: Lavoratori tossicodipendenti

## **TITOLO 11 – PERSONALE**

- Art.75: Declaratoria
- Art.76: Esclusione dalle quote di riserva

## **TITOLO 12 – ORARIO DI LAVORO**

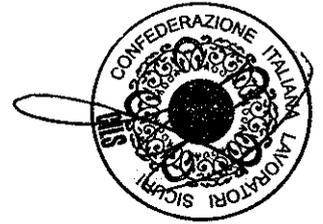
- Art.77: Orario di lavoro – lavori a turni – ex festività
- Art.78: Banca ore individuale
- Art.79: Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art.80: Riposo settimanale
- Art.81: Festività

## **TITOLO 13 – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art.82: mansioni promiscue- mutamento mansioni- Jolly
- Art.83: congedo matrimoniale
- Art.84: malattia — infortunio sul lavoro — malattia professionale
- Art.85: Sospensione- Soste -Riduzione d'orario – Recuperi
- Art.86: aspettativa
- Art.87: Maternità
- Art.88: Tossicodipendenza ed efilismo
- Art.89: Ferie
- Art.90: Previdenza complementare
- Art.91: Preavviso di licenziamento e dimissioni
- Art.92: Codice disciplinare
- Art.93: Risarcimento danni
- Art.94: Mobbing
- Art.95: Controversie



Art.96: Cessione – Trasformazione – trapasso – cessazione e fallimento dell'impresa



#### **TITOLO 14 – RETRIBUZIONE**

Art.97: Trattamento economico

Art.98: Gratifica Natalizia

Art.99: Aumenti periodi di anzianità

Art.100: Indennità

Art.101: Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga

#### **Titolo 15 - Privacy e sicurezza**

Art.102: Tutela della privacy

Art.103: Indumenti -attrezzi di lavoro

Art.104: Sicurezza sui luoghi di lavoro



## TITOLO 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA, EFFICACIA

### Art. 1: Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle imprese esercenti attività nel settore "Metalmeccanico-Artigiano", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

1) ai laboratori o officine appartenenti tradizionalmente al settore metalmeccanico, destinati alla lavorazione e produzione dei metalli nonché costruzioni di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggiore quantità di lavoro;

alle lavorazioni artistiche eseguite sui metalli e leghe di metalli non pregiati;

ai laboratori e officine tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici.

A titolo indicativo ed esemplificativo rientrano fra le imprese artigiane metalmeccaniche regolate dal presente contratto i seguenti laboratori e officine:

Meccanica di precisione (esclusa la fabbricazione di monete, medaglie, oreficeria, argenteria, orologi e affini), tornerie in genere, produzioni varie di ferro, ghisa, acciaio, piombo e leghe di metalli non pregiati, di verniciatura o di saldatura, di costruzione di macchinario, di fabbricazione e riparazione di strumenti musicali in metallo;

2) alle modellerie metalliche, alle fonderie di 2a fusione e di leghe leggere, come ad esempio:

fonderie di bronzo, fonderie di 2a fusione di ghisa, di metalli non ferrosi e di leghe leggere, fabbricazione di ogni tipo di modello per fonderie, laboratori galvanici;

3) alle imprese d'installazione, riparazione e manutenzione di impianti meccanici, idraulici, termici, di condizionamento, idro-termo-sanitari anche realizzati con l'impiego di tubazioni e/o componenti e/o materiali non metallici, elettrici, telefonici, di reti/linee elettriche e/o telefoniche e/o telematiche, di sollevamento di cose e/o persone, radio-televisivi, elettrodomestici, a gas, antincendio e affini o similari;

4) ai laboratori addetti ai servizi e lavorazioni varie come ad esempio:

elettrauto, officine per la riparazione e il caricamento di batterie elettriche, officine di riparazione veicoli in genere e autoveicoli, riparazioni e costruzioni di carrozzerie, servizi di manutenzione di ogni genere, gommisti;

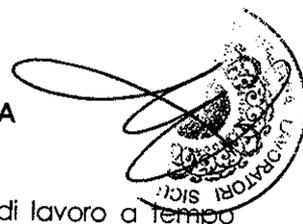
5) alle imprese di produzione, installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature elettroniche.

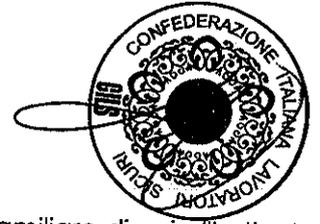
Per impresa artigiana metalmeccanica e installatrice di impianti, si intende l'azienda avente i requisiti previsti dalla legge n. 443/1985.

Le Parti, richiamando la normativa vigente, articolo 4 della Legge 443/1985, definiscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL:

a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in





numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:

- sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;
- sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;
- non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali;
- sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

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

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza alla data di applicazione, che restano a lui assegnate 'ad personam'.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

#### **Art. 2: Decorrenza , durata, efficacia**

La parte normativa del presente CCNL decorre dal 1 Maggio 2012 e scadrà il 30 aprile 2017.

Per la parte economica la durata è triennale e decorre dal 1 Maggio 2012 al 30 Aprile 2015.

Il contratto, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Le aziende che intendano applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione all' ente bilaterale nazionale delle piccole e medie imprese (EBPMI).

Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma dell' Ente Bilaterale (EBPMI)

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

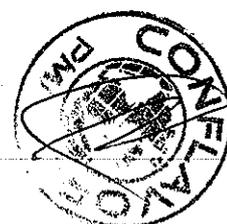
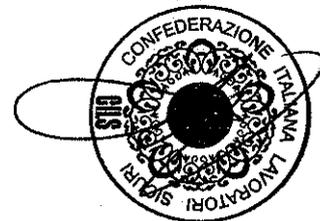
Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei



datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti solo dopo che le imprese abbiano dato l'adesione agli Enti Bilaterali Paritetici del presente Contratto e risultino essere in regola con i versamenti dovuti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.





## TITOLO 2 DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

### Art. 3 — Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le parti, anche in considerazione dell'accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- **contrattazione di 1° livello:** contratto nazionale di settore mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali
- c) costituzione e regolamento dell' Ente Bilaterale Paritetico Nazionale "EBPMI"
- d) costituzione e regolamento del Comitato Paritetico Nazionale
- e) costituzione e regolamento del fondo di categoria interprofessionale
- f) le materie tipiche della contrattazione collettiva nazionale, non indicate nella suddetta elencazione.

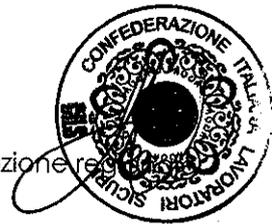
- **contrattazione di 2° livello:** La contrattazione collettiva di 2° livello sarà svolta in sede territoriale/aziendale.

Essa riguarda materie e istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di 1° livello.

Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) determinazione dell'elemento economico. "Premio Produzione Presenza". Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti o nella regione o nella provincia o nell'azienda, tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali;
- c) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge n. 81/08 e succ. modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro, alla base di quanto previsto dalla disciplina nazionale;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina e approvazione dei CFL, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale;





- f) alla determinazione delle quote sindacali di competenza territoriale;
- g) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- h) regolamentazione dei servizi mensa e trasporto o indennità sostitutiva in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente e aziendali;
- i) determinazione dell'indennità per i dipendenti addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale, da svolgere conformemente alla seguente procedura.

La richiesta di stipula della contrattazione di 2° livello deve essere presentata dopo almeno 2 anni dall'entrata in vigore del presente CCNL.

Le parti convengono che là dove esistano carenti condizioni tecnico/organizzative, la contrattazione di 2° livello sarà accentrata a livello nazionale.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

#### **Art.4: Adesioni sindacali**

Le parti, riconoscendo che non è possibile individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ma intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni dettate dalla legge n. 300/70 e successive modifiche e integrazioni in materia di diritti sindacali. Esse convengono altresì, che bisogna tenere in particolare considerazione il contenuto delle Convenzioni OIL nn. 87 e 98, riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei datori di lavoro, ad organizzarsi in libere Associazioni sindacali e datoriali e ad aderirvi senza impedimenti. Sia i lavoratori che i datori di lavoro hanno diritto a trattare liberamente e in piena autonomia.

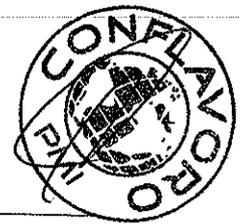
#### **Art.5: Permessi sindacali**

Le Parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 8 ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle OOSS dei lavoratori.

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

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 96 ore, riducibili a 48 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.





#### **Art.6: Dirigenti sindacali**

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di ore 2 per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 10 ore annue.

I permessi saranno concessi quando la richiesta venga espressamente presentata per iscritto, con almeno 4 giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

#### **Art.7: Pubblicazioni sindacali**

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31, legge n.300/70.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge n. 300/70, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia d'interesse sindacale e del lavoro. Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

#### **Art.8: Quote sindacali**

Per quanto riguarda i contributi sindacali, ferme le facoltà concesse dall'art. 26 della richiamata legge n. 300/70, in ogni caso è assicurato alle OOSS stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna OO.SS.

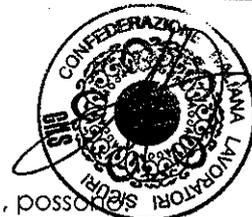
#### **Art.9: Contrattazione collettiva**

Le parti, non potendo ignorare che attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita a una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del Paese e alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per il loro utilizzo avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente CCNL.





### **Art.10: Rappresentanze Sindacali Aziendali**

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono  
- nelle imprese con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (RSA);

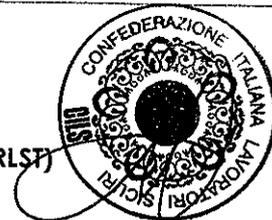
Visto l'art. 19 punto b) della Legge n. 300/1970, non avendo le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. sottoscritto l'Accordo interconfederale del 01/12/1993, possono costituire presso ogni impresa le RSA.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali ovvero ai membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni o dei Sindacati provinciali di categoria sono riconosciuti permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore lavorative mensili, per la partecipazione alle riunioni dei suddetti Organi. I dipendenti nominati dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L. usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 4 (quattro) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali o provinciali dei lavoratori ovvero funzioni pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita agli artt. 31 e 32 della Legge n. 300/1970. I lavoratori, per le ore di permesso di cui a precedenti commi, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996 convertito nella Legge n. 402/1996. Per quanto non disposto dal presente Contratto, trovano applicazione le disposizioni di legge.



### TITOLO 3 – RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS E RLST)

#### Art.11: Attribuzioni del RLS

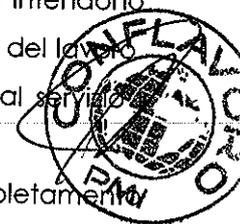


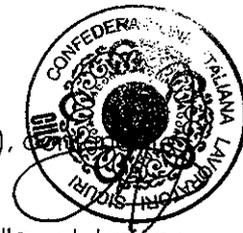
Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza:

- ha facoltà di accedere in tutti i luoghi di lavoro dove si svolgono le lavorazioni;
- deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- deve essere consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- deve essere consultato in merito all'organizzazione della formazione in materia di sicurezza del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quanto disposto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- ha facoltà di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali deve, di norma, essere sentito;
- partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- è tenuto ad avvertire senza ritardo il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora reputi inadeguate le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ovvero i mezzi impiegati per attuarle e tali da esporre i lavoratori a rischi per la propria sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso e in tale occasione il RLS ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni su quanto oggetto di consultazione, ai sensi delle previsioni di legge. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire al RLS, anche su istanza di quest'ultimo, le informazioni e la documentazione prescritta in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ai sensi di quanto disciplinato per legge. Per informazioni si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute e alla sicurezza del lavoro. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio prevenzione e protezione.

Tra gli altri adempimenti ai quali il datore di lavoro è tenuto, su richiesta del RLS e per l'espletamento delle sue funzioni, vi è l'obbligo di fornire copia del registro degli infortuni e del documento contenente:





1. la relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro (DVR), i criteri adottati per procedere alla suddetta valutazione;
2. l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui al numero 1., unitamente all'indicazione delle attrezzature di protezione utilizzate;
3. il programma di attuazione delle misure di cui al numero 2.

In caso di appalto, copia del DVR dovrà essere fornita al RLS dell'impresa datrice di lavoro committente e a quello delle imprese appaltatrici coinvolte nei lavori. Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, il RLS con apposita istanza motivata può richiedere la riunione prevista dal suddetto articolo qualora la durata del cantiere sia inferiore ad un anno.

**Elezione** - Nelle aziende ovvero nelle unità produttive che impiegano più di 15 dipendenti il RLS è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle RSA ovvero, in loro assenza, dai lavoratori dell'azienda al loro interno ovvero in mancanza di quest'ultima previsione sarà individuato per più imprese appartenenti al medesimo comparto produttivo e presenti nello stesso ambito territoriale, sulla base di quanto disciplinato da specifici accordi locali siglati dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Il rappresentante per la sicurezza assolve ai propri compiti per tutte imprese operanti nell'unità produttiva relativamente al piano di coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate e deve essere informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori e in tutti i casi previsti ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 81/2008. L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.

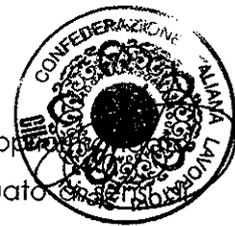
Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori (o dirigenti delle RSA a seconda dei casi) - non in prova, con contratto a tempo determinato ovvero indeterminato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestino la propria attività nelle unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni. Risulterà eletto il candidato che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale che al termine dello scrutinio, provvederà a redigere il verbale delle elezioni che dovrà essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

**Espletamento funzioni e permessi** - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad usufruire dello svolgimento delle proprie mansioni a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle imprese o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;

Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 50 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 D.lgs. n.81/2008, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSA, utilizzano permessi retribuiti orari pari a 20 ore annue per ogni rappresentante. In riferimento al RLS di ambito territoriale del comparto edile, il numero delle ore di permesso retribuito che gli spetta viene calcolato sulla base dell'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e della relativa mutualizzazione degli oneri, secondo le modalità previste dalle OO.SS. territoriali. Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa delle svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze





sindacali. I rappresentanti territoriali dei lavoratori ovvero di un comparto adempiono al proprio mandato con riferimento all'ambito territoriale o al comparto di loro stretta competenza, individuato dalla legge.

**Consultazione dei RLS** - Il datore di lavoro è tenuto a consultare preventivamente i RLS per la redazione del DVR Documento di Valutazione del Rischio e su eventuali e significative modifiche da apportarsi allo stesso. I rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti di DVR e di formulare proposte al riguardo.

### **Art.12: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale**

Il RLST esercita le competenze del RLS con le modalità previste con riferimento a tutte le imprese o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS. L'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. e) dell'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008 avviene con l'assistenza dell'Associazione datoriale alla quale l'impresa è iscritta ovvero conferisce mandato.

Nei cantieri dove operano imprese appartenenti ai settori dell'industria e/o della cooperazione, il RLST e i RLS delle imprese dei suddetti settori collaborano al piano di coordinamento e alla rispondenza dei piani di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. A tal fine, il RLST può chiedere chiarimenti rispetto ai suddetti piani di sicurezza e formulare proposte inerenti l'assistenza dell'OO.SS: alla quale l'impresa è iscritta ovvero conferisce mandato. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale è inoltre informato ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008). L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

**Elezione/designazione RLST** - Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le Associazioni di cui al precedente comma. Tutte le imprese nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS partecipano al Fondo istituito dall'INAIL per l'attività dell'RLST. L'Organismo Paritetico Bilaterale o, in mancanza, il Fondo comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.

**Accesso ai luoghi di lavoro** - Per l'esercizio delle proprie attribuzioni il RLST accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al paragrafo precedente. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave, ipotesi nella quale l'accesso avviene previa segnalazione all'Organismo Paritetico Territoriale competente. Ove l'impresa impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'Organismo Paritetico Bilaterale o, in sua mancanza, all'Organismo di vigilanza territorialmente competente.

**Consultazione dei RLST** - Il datore di lavoro consulta preventivamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale per la redazione del DVR Documento di Valutazione del Rischio e su eventuali e significative modifiche da apportarsi allo stesso. I rappresentanti hanno il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti del DVR e di formulare proposte al riguardo. Le OO.SS. territoriali dei lavoratori aderenti Associazioni Nazionali stipulanti il presente CCNL si impegnano affinché i RLST possano espletare pienamente il loro mandato.





**Accantonamenti** - Le Parti Sociali stipulanti determinano a livello regionale - nell'ambito concordati congiuntamente - la ripartizione della rimanente quota tra la formazione e l'informazione del Rappresentante, la formazione dei lavoratori e i programmi dedicati a strutture e a rendere funzionali i rapporti tra RLST e il Comitato paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro di cui al presente Contratto, fatti salvi i costi di agibilità del RLST. Ai sensi dei commi precedenti del presente paragrafo, la gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse viene disposta dalle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti con apposito accordo nel quale dovrà inoltre essere disciplinata la programmazione della formazione in materia di sicurezza e salute per i RLS, ai sensi di quanto disposto dall'art. 37 del D.lgs. n. 81/2008. Dalla data di elezione del Rappresentante per la sicurezza aziendale cessa l'obbligo degli accantonamenti di cui al presente paragrafo, fatto salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi del presente articolo.

#### **Art.13: R.L.S. di Sito Produttivo**

I RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

- a. nei porti di cui all'art. 4 comma 1 lett. b), c) e d) della Legge n. 84/1994, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della suddetta legge;
- b. nei centri intermodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti n. 3858/2006;
- c. negli impianti siderurgici;
- d. in cantieri con almeno 30mila uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e. in contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Nei contesti di cui alla suddetta lettera e. il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.

**Diritti dei lavoratori** - I lavoratori dell'impresa o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- dei cambiamenti di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.



#### **Art.14: Esclusività di stampa**

Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

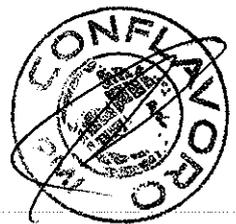


#### **Art.15: Deposito CCNL**

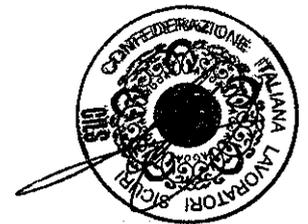
In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché alle vigenti norme di legge, le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati .

#### **Art.16: Distribuzione del C.C.N.L.**

Le imprese e le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo-assunto copia del presente CCNL.



## TITOLO 5 – MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO



### Art.17: Mobilità e mercato del lavoro

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle imprese e delle cooperative, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (legge 23.7.91 n. 223 e legge 19.7.93 n. 238 e successivi interventi), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti, altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

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

## TITOLO 6 – ENTE BILATERALE

### Art.18: Ente Bilaterale EBPMI

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale Piccole e Medie Imprese in sigla "EBPMI".

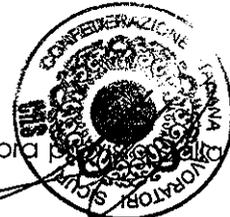
L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'art. 1, co. 1175 e 1176, L.27/12/2006, n.296.

In merito all'apprendistato professionalizzante – in caso di formazione esclusivamente aziendale- i profili formativi saranno rimessi esclusivamente all' EBPMI che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

A tal fine l' ente bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e in particolar modo:

- a. Programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo e sulle revisioni occupazionali, anche coordinamento , indagini e rilevazioni, elaborando stime di proiezioni finalizzate, tra l' altro , a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. Provvedere al monitoraggio e rilevazioni permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c. Provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d. Ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone la





raccolta e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto sopra  
legge n. 936/86;

- e. Attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. Ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato e contratti atipici;
- g. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. Svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito e di incremento dell'occupazione;
- i. Gestire i contratti di formazione lavoro;
- j. Esprimere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- k. Esprimere parere in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale;
- l. Svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato di lavoro;
- m. Definizione di standard applicativi comuni, su tutto il territorio nazionale, degli istituti di cui al presente CCNL
- n. Istruttoria delle pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale;
- o. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento.

Le anzidette finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale, l'Ente Paritetico Nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore delle soc. cooperative, nelle piccole e medie imprese edili e dell'Artigianato Edile, denominato **EBPMI** (ENTE BILATERALE NAZIONALE PICCOLE E MEDIE IMPRESE).

Il sistema del **EBPMI** è strutturato in un organismo nazionale di gestione, coordinamento, sorveglianza e indirizzo denominato **EPN ENTE PARITETICO NAZIONALE** e in Organismi periferici, denominati **EPT, ENTI PARITETICI TERRITORIALI**, che l'EPN Ente Paritetico Nazionale potrà costituire sia a livello regionale che locale.

I EPT Territoriali sono pertanto le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale EBPMI e operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle Parti Sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal EBPMI.

È affidato al EBPMI il compito di:

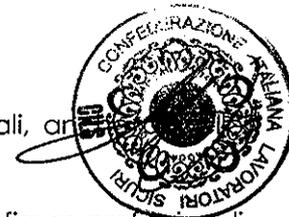
- promuovere, attuare e gestire progetti e iniziative di formazione professionale per i lavoratori del settore, anche nei confronti delle Istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali;
- svolgere, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nei confronti delle Imprese, Piccole e Medie Imprese, Lavoratori autonomi e delle rispettive Parti Sociali costituenti l'Ente Bilaterale Paritetico ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;





- promuovere attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali a richiesta delle imprese, rilasciare una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dell'organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del D.Lgs n. 106/2009, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;
  - effettuare, attraverso personale con specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6 del D.lgs. n. 81/2008 e a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro.
- Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;
  - promuovere, validare e collaborare ad azioni di formazione/informazione dei lavoratori, artt.36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm., unitamente ai soggetti interessati alla sicurezza a vari livelli, quali datori di lavoro, dirigenti, preposti, responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), lavoratori, responsabili dei lavori e coordinatori sicurezza nei cantieri;
  - collaborare alla formazione dei lavoratori e dei RLS ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.lgs.n. 81/2008 e ss.mm.;
  - realizzare il coordinamento e il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e l'indirizzo e monitoraggio a livello nazionale delle attività svolte dai EPT territoriali eventualmente costituiti nonché di supportare questi ultimi nella risoluzione di tutte quelle problematiche concernenti l'area della formazione professionale, della riqualificazione e della formazione continua;
  - produrre materiali informativi di supporto sulle tematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro e nei cantieri edili sviluppando ricerche in collaborazione con altri enti;
  - effettuare studi, ricerche, raccolta ed elaborazione dati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e sviluppare iniziative promozionali, anche in collaborazione e concerto con EPT territoriali costituiti;
  - raccogliere dati, notizie ed elaborare documenti inerenti la formazione professionale di settore, promuovendo la stesura di programmi e pubblicazioni periodiche, a carattere divulgativo e tecnico ovvero l'organizzazione di convegni e incontri di studio sulle problematiche connesse all'istruzione e alla formazione professionale nel comparto edile, anche in collaborazione e concerto con EPT territoriali costituiti;
  - promuovere in proprio e/o in committenza, coordinare e gestire progetti, studi e ricerche per sviluppare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto edile, in particolare relativamente alle evoluzioni produttive e alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti;
  - promuovere l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
  - collaborare con Enti e organismi pubblici e privati che si occupano di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
  - attuare in materia di formazione professionale le iniziative assunte congiuntamente tra le Parti sociali firmatarie in un quadro di politica attiva del lavoro nel settore delle costruzioni;





- promuovere e curare i rapporti generali con le Istituzioni nazionali e sovranazionali, anche a livello comunitario, in materia di programmi formativi;
- promuovere e coordinare corsi di formazione normati e non normati rivolti a tutte le figure professionali della sicurezza e per la preparazione antinfortunistica dei lavoratori, dei quadri tecnici, dei datori di lavoro e degli imprenditori associati;
- promuovere e coordinare la formazione di professionisti specificamente qualificati, idonei a dare applicazione alla normativa della sicurezza e igiene del lavoro e ad istruire le maestranze del settore edile e delle costruzioni;
- promuovere la diffusione, anche nei luoghi di lavoro, di materiale di informazione in materia di formazione professionale, sicurezza e igiene del lavoro;
- incentivare la promozione del comparto edile al fine di avvicinare e coinvolgere giovani e lavoratori non occupati o in cerca di occupazione nel settore, anche in coordinamento con gli Enti pubblici e privati e gli Organismi competenti;
- svolgere attività di consulenza e verifica nei cantieri edili per ottimizzare al meglio i livelli di sicurezza e salute;
- supportare le imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e a migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 51, comma 3), D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.;
- curare l'accesso ai luoghi di lavoro congiuntamente al RLS nel caso di infortunio grave;
- effettuare, attraverso personale con specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro dei territori di pertinenza e nel comparto edilizio delle costruzioni finalizzati al supporto delle azioni di prevenzione ai sensi dell'art. 51, comma 6 del D.lgs. n. 81/2008 e a valutare l'applicazione delle norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro. Degli esiti dei sopralluoghi viene informata la autorità di vigilanza;
- chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni;
- dare comunicazione alle imprese e agli Organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLS territoriale, ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. n. 81/2008;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST);
- promuovere l'assistenza alle imprese finalizzata alla attuazione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute;
- svolgere un servizio di vigilanza e consulenza a favore delle imprese edili per il rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza e igiene sul lavoro.



1. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

2. La costituzione di eventuali Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne regola il funzionamento con appositi regolamenti.



Le parti firmatarie del presente CCNL, aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBPMI e demandano allo stesso Ente lo svolgimento delle attività individuate nel presente contratto collettivo di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. L'Ente, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro. Per la realizzazione di quanto previsto in premessa,

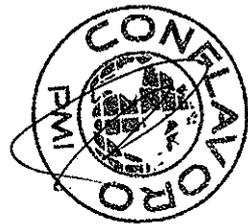
**Art.19: Finanziamento dell'Ente Bilaterale EBPMI**

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale EBPMI avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote Ente Bilaterale EBPMI l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata RR all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'EBPMI non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.





## TITOLO 7 - FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE

### Art.20: Fondo Interprofessionale per la Formazione FOR.PMI

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro (Task Force), denominato Fondo Interprofessionale per la Formazione PMI in sigla "FOR.PMI", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL.

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, la Task Force dedicata, ferma restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa. Le nomine nella Cabina di Regia della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

### Art.21: (Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo per la Formazione PMI - FOR.PMI.")

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo Interprofessionale per la Formazione pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL .

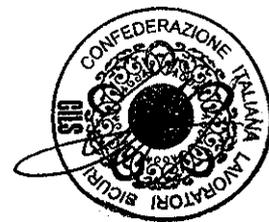
La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al Fondo Interprofessionale di Formazione Industria ed Artigianato".

Del mancato pagamento delle quote Fondo Interprofessionale di Formazione PMI - FOR.PMI. l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata RR all' Ente Bilaterale Nazionale EBPMI.



## TITOLO 8 – ASSUNZIONE, DOCUMENTI, VISITA MEDICA, PROVA

### Art.22: Assunzione



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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto (lettera di assunzione) e contenente le seguenti indicazioni.

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione del numero di iscrizione al Libro Unico del Lavoro;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- accettazione della lettera di assunzione;

- altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti

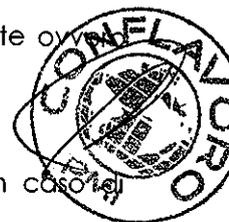
Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

### Art.23: Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:

- la carta d'identità o altro documento equipollente ovvero il permesso di soggiorno in corso di validità, per i lavoratori stranieri;
- la documentazione comprovante l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare e l'eventuale variazione agli effetti del diritto;
- il codice fiscale;
- eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite o attestanti precedenti occupazioni;
- la scheda professionale;
- la dichiarazione di residenza ovvero di abituale dimora, da aggiornare prontamente in caso di successivi cambiamenti;
- altre eventuali condizioni concordate tra le parti contraenti ovvero nell'ambito della contrattazione di II livello.

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





Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti. L'impresa riceve dal lavoratore una ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, gli saranno restituiti, previo rilascio di apposita ricevuta. Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

#### **Art.24 Visita Medica**

Su richiesta dell'impresa o della cooperativa il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte di Enti pubblici; allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili per maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge (D.lgs. 81/2008 smi) circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

#### **Art.25: Qualifiche escluse dalla quota di riserva**

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

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

#### **Art.26: Assegnazione qualifica**

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

La retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore per le ore di servizio effettivamente prestate durante il periodo di prova, sarà quella pattuita e comunque non inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

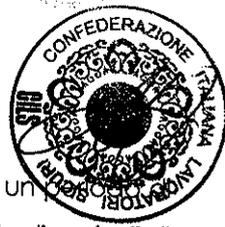
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà senz'altro confermato in servizio a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

#### **Art.27: Periodo di prova**

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

- per le categorie professionali operaie inquadrato nel 6° e nel 5° livello: 4 settimane;
- per le categorie professionali operaie inquadrato a partire dal 4° livello: 6 settimane;
- per i lavoratori con qualifica di impiegati: 3 mesi





Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di fruire anche di un periodo di comportamento pari alla metà del periodo di prova. In detto comportamento vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comportamento il lavoratore dipendente può essere licenziato per giusta causa. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore dipendente si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

### **Art.28: Lavoro a tempo determinato**

**Ambiti di applicazione:** Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità ed i termini dettati dalla L.30/2003, del D.Lgs n.276/03 e successive modifiche e integrazioni, legge n.247/2007, legge n.133/2008.

I contratti a termine possono avere una durata massima di trentasei mesi nel quinquennio tanto nel caso di un unico e continuativo contratto, quanto nelle ipotesi di più contratti a tempo determinato, ciascuno di durata inferiore ai trentasei mesi purché instaurati per lo svolgimento di mansioni eguali o equivalenti. L'equivalenza delle mansioni si ha se sussistono temporaneamente due condizioni: l'inquadramento previsto dal CCNL sia identico ed il contenuto professionale delle mansioni esercitate sia simile.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

1. in caso di malattia ed infortunio, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.
2. L' eventuale integrazione economica a carico della azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.

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

- a) per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'impresa o per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- f) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- g) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica de sistema informatico all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- h) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;





i) per le figure professionali non esistenti in azienda.

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

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

In relazione a quanto previsto nell'art. 23 comma 1 della Legge n. 56/1987 che consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro anche in ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o territoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, si conviene che, ferma restando ogni altra ipotesi in materia di flessibilità delle prestazioni lavorative, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a termine sarà consentita anche nelle seguenti fattispecie:

- esecuzione di opere eccezionali ed imprevedibili in rapporto alla consueta attività produttiva;
- esecuzione di opere e lavorazioni definite e predeterminate nel tempo ovvero di opere i cui tempi di realizzazione sono tali da non poter essere programmati, per necessità di ordine quantitativo o di diversa professionalità, con il personale in forza;
- quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori in aspettativa o assenti per ferie, o affiancamento di lavoratori per i quali è prevedibile la prossima uscita dall'impresa per pensionamento o dimissioni ovvero affiancamento temporaneo di lavoratori in forza a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro viene, per un periodo di tempo determinato, trasformato in part-time.

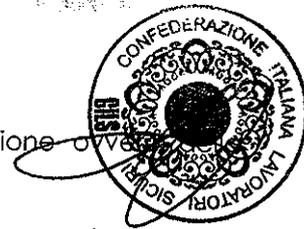
**Preavviso:** In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

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

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

**Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di

licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione o alla ricezione della comunicazione dei motivi.



L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza. L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:

- a. in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia;
- b. per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
- c. in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

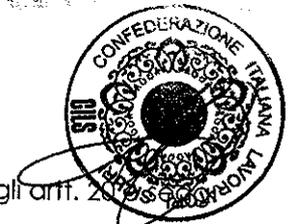
Le disposizioni sulla decadenza dei termini si applicano infine:

1. ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla scadenza del termine;
2. ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della suddetta legge;
3. alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod.civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
4. in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

#### **Art.29: Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica**

Nel caso in cui il lavoratore dipendente venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica la azienda esperirà ogni utile tentativo compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, per recuperare il lavoratore dipendente al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie di profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori. Dal momento del nuovo inquadramento del lavoratore dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento graduale del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.





### **Art.30: Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

1. punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
2. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
3. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
4. per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

### **Art.31: Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica



navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

### **Art.32: Obblighi di informazione**

L'impresa utilizzatrice comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 30 e 31 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

### **Art.33: Diritti dei lavoratori somministrati**

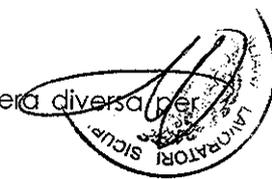
Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 30 e 31 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

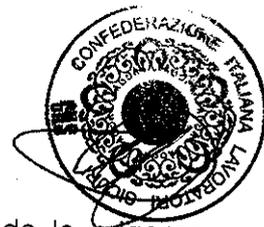
Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrato hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.





### Art.34: Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 35;
- b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL.

Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale.

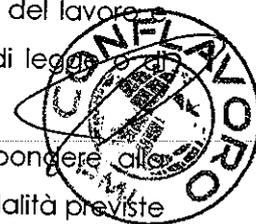
Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

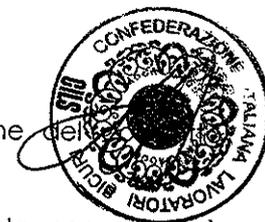
### Art.35: Diritti e doveri del lavoratore intermittente

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 97 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge del contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto





alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione dell'atto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

### **Art.35: Lavoro ripartito**

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

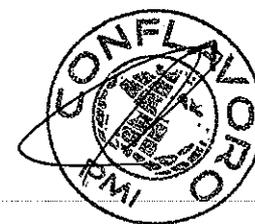
Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

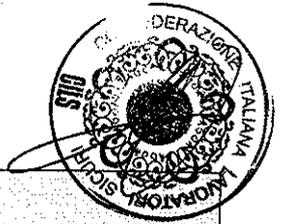
In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.



### Art.36: Soglie numeriche



I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 30 e 31, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: Lavoratori dipendenti	Contratti flessibili
da 0 a 5	1 contratti flessibili
da 6 a 9	2 contratti flessibili
da 10 a 12	4 contratti flessibili
da 13 a 18	6 contratti flessibili
da 19 a 22	8 contratti flessibili

### Art.37: Contratto di inserimento o reinserimento

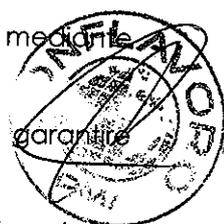
Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

**Ambiti di applicazione** - Ai sensi dell'art. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni come definiti dall'art. 1 comma 1 lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile e che siano inoccupate o disoccupate da almeno sei mesi;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

**Disciplina del rapporto - Assunzione** - Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). Per le finalità di cui al precedente paragrafo, non si computano:





a. i lavoratori che si siano dimessi;

b. i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

c. i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;

d. i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Il contratto di assunzione deve contenere il progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto, finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore e in grado di valorizzandone le professionalità già acquisite. Il progetto deve altresì riportare:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

**Inquadramento** - L'inquadramento dell'operaio con contratto di inserimento è il seguente:

- come operaio comune (1° livello) per il contratto di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati (2° livello) ovvero specializzati (3° livello);
- come operaio qualificato (2° livello) per il contratto di inserimento preordinato per gli operai di 4° livello;
- un livello inferiore qualora il contratto miri al reinserimento di un operaio con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale;
- due livelli inferiori a quello della categoria cui il progetto è preordinato, nel caso di inserimento di impiegati ovvero un solo livello inferiore qualora tale contratto sia finalizzato al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale. Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

**Periodo di prova** - Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

**Durata e proroga** - La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi, salvo nel caso di lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale ovvero psichico per i quali la durata può essere fino a 36 mesi. Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti, fermo restando che qualora sia stato inizialmente stipulato per una durata inferiore a quella massima, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra. Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo

determinato, di cui al D. Lgs. n. 368/2001 e al presente C.C.N.L.. Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso secondo i termini previsti del presente Contratto.

**Malattia o infortunio** - In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento o di reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.





Durante il periodo di comporta, l'impresa applica nei confronti del lavoratore il CCNL collettivo integrativo territoriale.

**Periodo di prova** - Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di periodo di prova prevista dal presente C.C.N.L..

**Orario di lavoro** - Al lavoratore da assumere con contratto di inserimento o reinserimento si applica la disciplina in materia di orario di lavoro prevista dal presente C.C.N.L..

**Formazione** - Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica - di almeno 8 ore - che dovrà essere erogata nella fase iniziale del percorso formativo.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2 lett. i) del D. Lgs n. 276/2003 e in attesa della sua definizione ad opera degli organi preposti, la registrazione delle competenze acquisite sarà disposta a cura della stessa impresa sul libretto individuale di formazione predisposto dall'Ente Bilaterale Nazionale delle Piccole e Medie Imprese EBPMI.

**Trasformazione del contratto** - In caso di trasformazione del contratto di inserimento o reinserimento in contratto a tempo indeterminato, il periodo di lavoro precedente alla trasformazione del rapporto lavorativo sarà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal C.C.N.L., ad esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera. In deroga a quanto disposto dall'art. 59 comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono ricompresi nel computo degli addetti ai fini dell'applicazione dello Statuto dei Lavoratori, Legge n. 300/1970.

**Risoluzione del rapporto** - Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con contratto di inserimento o reinserimento che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

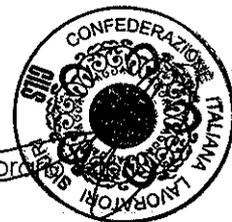
- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio al quanto previsto dal presente contratto.



### **Art.38: Distacco del lavoratore**

Fermo restando le disposizioni di legge, l'impresa può procedere al distacco temporaneo del lavoratore presso una diversa impresa edile qualora sussista un interesse economico produttivo. Il distacco è subordinato al consenso del lavoratore che dovrà essere adibito presso l'impresa distaccataria a mansioni equivalenti a quelle ricoperte nell'impresa distaccante. Durante il periodo di distacco, resta pienamente in atto il rapporto contrattuale tra impresa distaccante e lavoratore ma quest'ultimo è tenuto ad adempiere le proprie obbligazioni lavorative nei confronti dell'impresa distaccataria.



### Art.39: Contratto a tempo parziale

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

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

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

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

**Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale** - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche. La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro, e neanche la comunicazione in caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, ma l'impresa è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti. In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

Per la natura stessa dell'organizzazione del lavoro in cantiere, il ricorso ad operai di produzione a tempo parziale da parte dell'impresa è del tutto eccezionale; pertanto le Parti stabiliscono che il costo del lavoro relativo al personale di cui al precedente comma non possa in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera.

**Prestazioni supplementari e straordinarie** - A fronte di specifiche esigenze tecnico - organizzative, produttive e amministrative, l'impresa ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti del tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.





Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per dipendenti con contratto a tempo tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale. Il dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto. Il lavoro supplementare, che non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito, verrà compensato con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

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

Le esigenze di cui al primo comma vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) con preavviso di almeno cinque giorni. È inoltre consentito all'impresa di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 30% dell'orario concordato per il part-time.

**Retribuzione** - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti. Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale.

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

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

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





#### **Art.40: Genitori di portatori di handicap o tossicodipendenti**

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

### **TITOLO 9 - APPRENDISTATO**

Il D.Lgs. n.167/2011 – T.U. apprendistato – in applicazione della delega conferita dall'articolo 1, comma 30, della L. n.247/2007, come sostituito dall'articolo 46, comma 1, della L.n.183/2011, ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato, abrogando la normativa preesistente che ora è sostituita da un "Testo Unico" di soli sette articoli.

#### **Art.41:Disciplina generale del rapporto di apprendistato**

In base alla nuova disciplina L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Esso è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

#### **Art.42: Forma del contratto**

E' prevista la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

Il contratto di apprendistato dovrà essere instaurato con lettera di assunzione regolarmente sottoscritta che deve riportare i seguenti dati:

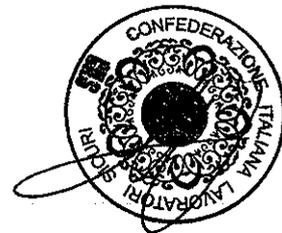
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- la durata del periodo di apprendistato;
- la previsione dell'eventuale periodo di prova;
- il piano formativo individuale da allegare al contratto di lavoro;
- il nome del tutor aziendale.

#### **Art.43: Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato già effettuato, per le medesime mansioni, presso altre aziende e imprese sarà computato presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento di riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa la dichiarazione del percorso formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle



ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.



#### **Art.44: Obblighi del datore di lavoro**

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale nella misura massima di 24 ore annue;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dall'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

#### **Art.45: Doveri dell'apprendista**

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi obbligatori di insegnamento formativo;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente C.C.N.L. e le norme contenute nei regolamenti dell'impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

#### **Art.46. Malattia e infortunio**

Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato valgono le previsioni del presente C.C.N.L. per i lavoratori non apprendisti.

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal D.Lgs 167/2011, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che non può comunque superare i sei mesi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

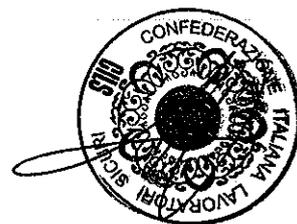


#### **Art.47: Orario di lavoro**

Gli apprendisti sono tenuti a svolgere l'orario di lavoro secondo la disciplina prevista dal presente C.C.N.L..

#### **Art.48: Riposi annui**

Gli apprendisti beneficiano dei permessi per riposi annui previsti dal presente C.C.N.L..



#### **Art.49: Periodo di prova**

Il presente contratto collettivo nazionale del lavoro prevede un periodo di prova, massimo di 30 giorni lavorativi.

#### **Art.50: Aspetti formativi**

E' prevista:

- la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le regioni;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.

#### **Libretto formativo**

Occorre procedere alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.

#### **Art.50: Aspetti formativi**

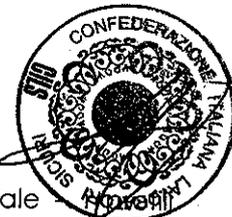
L'apprendistato è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato all'acquisizione - attraverso un determinato percorso formativo - di specifiche competenze (c.d. "formazione formale"), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (c.d. "formazione non formale"), diretti a favorire il primo inserimento del giovane apprendista nel mondo del lavoro.

La "formazione formale" deve essere erogata dalle imprese datrici di lavoro se in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna" ovvero in mancanza dei suddetti requisiti in via prioritaria da EBPMI in conformità ai profili professionali e agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale.

A EBPMI sono affidati i compiti di:

- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;
- aggiornamento professionale dei tutor aziendali;
- attestazione della effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua;
- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;





- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato.

In merito all'apprendistato di mestiere – in caso di formazione esclusivamente aziendale formativi saranno rimessi esclusivamente a EBPMI che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo.

Il datore di lavoro non potrà recedere dal rapporto di lavoro instaurato con l'apprendista prima della scadenza del contratto salvo ricorra la giusta causa e giustificato motivo e, in ogni caso, l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

#### **Art.51: Piano formativo individuale**

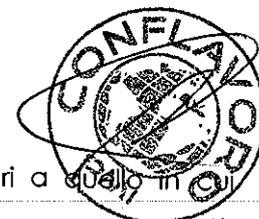
Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il rapporto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, le competenze possedute e quelle da acquisire, la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" ed eventuale "extra aziendale" e il tutor aziendale di riferimento, quale responsabile del percorso formativo. Per ciascun apprendista sarà inoltre predisposto un piano individuale di dettaglio, elaborato dall'azienda con l'ausilio del tutor nel quale verranno indicati specificamente tutti gli aspetti inerenti il percorso formativo teorico e pratico dell'apprendista. Tale piano potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor. Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali.

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dal presente contratto collettivo e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

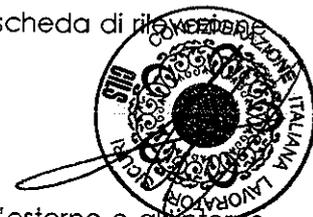
- il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda e in impresa;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- la definizione del piano formativo individuale, pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

#### **Art.52: Tutor aziendale**

Il tutor deve essere un lavoratore dipendente qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine di contratto. Per ricoprire questo incarico occorre aver già acquisito una formazione di almeno 8 ore presso gli Enti accreditati nelle materie nelle quali si appresta a fare l'affiancamento all'apprendista o presso l' EBPMI. Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo,



valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista.



#### **Art.53: Contenuti della formazione**

La formazione professionale è articolata in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno o all'interno dell'impresa sempre in coerenza con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, direttamente attraverso EBPMI. Le aree tematiche approfondite nel corso dell'iter formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto di lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua inglese parlata e scritta;
- nozioni di cooperazione.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro. Si rimanda agli accordi territoriali per i contenuti della formazione tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

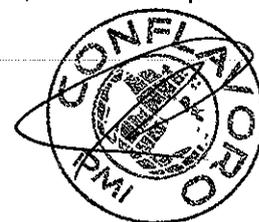
#### **Art.54 Durata della formazione**

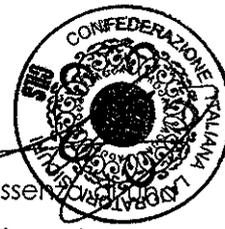
Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'impresa, la formazione dell'apprendista sarà svolta sotto la responsabilità dell'azienda, ed integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni per un monte orario complessivo non superiore alle 120 ore per la durata del triennio.

#### **Art.55: Requisiti per la capacità formativa interna**

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro di determinati requisiti quali, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo di docenti - anche propri dipendenti - idonei a trasmettere al discente conoscenze e competenze. Per tali docenti è richiesta una esperienza professionale minima di 3 anni nelle medesime attività oggetto della formazione e il diploma di scuola media superiore ovvero in mancanza di quest'ultimo di almeno 6 anni di esperienza. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza in materia. Qualora in impresa le suddette professionalità non siano reperibili, il datore dovrà rivolgersi al EBPMI.

L'attività formativa dovrà tenersi preferibilmente nei locali dell'impresa ovvero in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e il tutor sarà tenuto a garantire la frequenza da parte dell'apprendista.





#### **Art.56: Cessazione del rapporto di lavoro.**

E' fatto divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

E' possibile per le parti recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### **Art.57: Previdenza e assistenza sociale obbligatoria**

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.

#### **Art.58: Limitazioni numeriche all'assunzione**

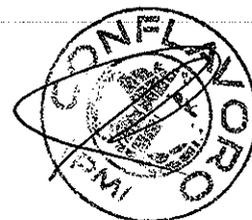
Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Quanto precede non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

**Esclusione dal computo** - Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### **Art.59: Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

Possono essere assunti con questa tipologia contrattuale, , anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.



### **Art.60: Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

### **Art.61: Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Possono essere assunti con questo tipo di contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

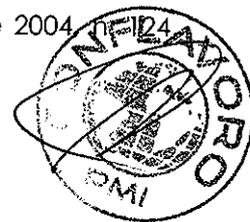
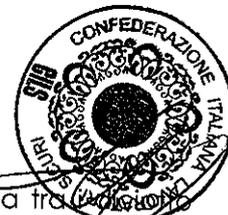
### **Art.62: Inadempimenti nella formazione**

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità proprie delle tipologie contrattuali, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 23 aprile 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

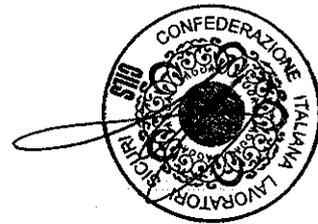
### **Art.63: Assunzione dalle liste di mobilità**

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. In questo particolare caso:

- sarà possibile assumere apprendisti anche in deroga ai limiti di età previsti dalla legge per gli apprendisti purché ovviamente con riferimento a soggetti collocati in mobilità;
- viene riconosciuto al datore di lavoro il contributo agevolato pari a quello previsto per gli apprendisti nonché l'incentivo pari al 50 per cento dell'indennità di mobilità non erogata al lavoratore;



- valgono le norme ordinarie in materia di licenziamento individuale.



#### **Art.64: Durata**

La durata dell'apprendistato è fissata in un massimo di 42 mesi per tutti i livelli d'inquadramento. In caso di trasformazione del contratto di lavoro di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale in corso di lavoro, la durata inizialmente prevista s'intende proporzionalmente prolungata fino ad un massimo di 48 mesi.

#### **Art.65: Trattamento economica**

E' fatto divieto di retribuzione a cottimo.

E' possibile, tuttavia, inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

#### **Art.66: Livelli di inquadramento**

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

#### **Art.67: Applicazione transitoria delle previgenti norme**

Trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dal 25.10.2011, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

#### **Art.68: Sistemi di incentivazione economica**

In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti dalle liste di mobilità.

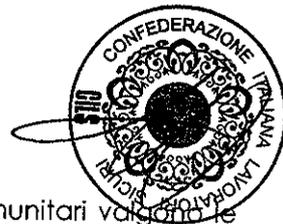
#### **Art.69: Accentramento delle comunicazioni**

I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni obbligatorie destinate al centro per l'impiego nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.



## TITOLO 10 – ASSUNZIONE DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

### Art.70: Lavoratori stranieri



Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri nel settore edile, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale, con un ruolo attivo in tal senso da parte di EBPMI e degli Enti Paritetici Territoriali delle Parti Sociali stipulanti.

Le Parti Sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, socio-culturali e all'integrazione socio-lavorativa di tali lavoratori, stante le ripercussioni e le relative ricadute nell'ambito del lavoro regolare, dello sfruttamento della manodopera e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al EBPMI, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica, un ruolo attivo volto a:

- attuare corsi di lingua italiana e formazione professionale specifica tenuti da EBPMI, Enti pubblici, ovvero Enti di Formazione delle OO.SS. il presente C.C.N.L.;
- attuare i programmi di formazione interculturale per favorire l'integrazione e la comunicazione tra i lavoratori italiani e stranieri all'interno dell'azienda e al contempo a migliorare la gestione del personale e più in generale il funzionamento dell'intera impresa;
- promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento professionale nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri;
- ogni altra iniziativa che possa ritenersi utile al fine del raggiungimento di un'effettiva integrazione socio-lavorativa dei lavoratori stranieri nel luogo di lavoro e sui cantieri, quale a titolo meramente esemplificativo, la risoluzione di problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, l'alloggio, i servizi in generale.

EBPMI dovrà determinare un piano di azioni che realizzi:

- la possibilità di fornire corsi di alfabetizzazione con mutualizzazione dei costi;
- la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori stranieri;
- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

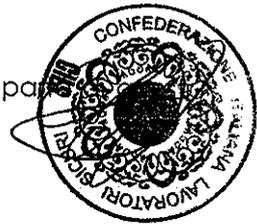
Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'impresa, i lavoratori extracomunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione ai sensi dell'art. 39 bis del presente C.C.N.L.

### Art.71: Portatori Di Handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL. Le imprese che impiegano i suddetti lavoratori, compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di portatori di handicap, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico-riabilitativo, una assistenza continuativa. Le imprese si impegnano inoltre a porre in atto tutti quelli interventi diretti al superamento delle barriere



architettoniche e di ogni ostacolo per il normale svolgimento dell'attività lavorativa da parte dei lavoratori ovvero ad individuare ed attuare soluzioni alternative che ne riducano gli effetti.



#### **Art.72: Lavoratori invalidi**

In caso di invalidità derivante da infortunio sul lavoro, le imprese si impegnano, qualora dovessero verificarsi in azienda opportunità di inserimento lavorativo idonee per il lavoratore riconosciuto invalido ma abile al lavoro, a prevedere opportuni percorsi volti a favorire il reinserimento in azienda di tali lavoratori.

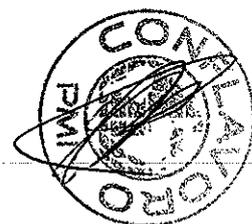
#### **Art.73: Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro**

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

#### **Art.74: Lavoratori tossicodipendenti**

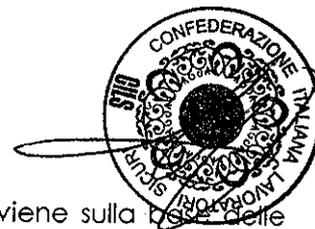
Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo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

non retribuita ai lavoratori familiari di un tossicodipendente per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa ovvero i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto lavorativo, non potranno superare nel loro complesso i 4 mesi.



## TITOLO 11 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

### Art.75: Declaratoria



L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni, dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specifici nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali dei lavoratori con funzioni generiche e dei lavoratori della 6a categoria, non indicate perché già sufficientemente definite nelle declaratorie.

#### **SETTORE AUTORIPARAZIONE**

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori dei livelli 1° e 2° bis.

#### **SECONDA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

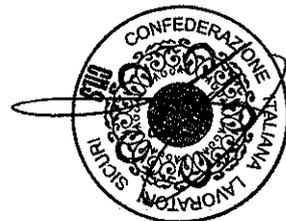
- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni; "DIRETTORE AMMINISTRATIVO"
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili. "CONTABILE (TRATTASI DI LAVORATORE LAUREATO O DIPLOMATO)"

#### **TERZA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per la categoria inferiore con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e attrezzature, delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica dei disegni e/o degli schemi funzionali, quando esistono, eseguono con autonomia operativa delle decisioni, interventi di elevato grado o complessità per l'individuazione e valutazione dei guasti e per la loro riparazione, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte con il pieno utilizzo di apparecchiature idonee e banchi di prova, e ove richiesto ricercano e individuano sul catalogo dei ricambi particolari occorrenti, e/o coordinano e programmano gli interventi di altri lavoratori;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.





#### QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni e/o schemi equivalenti procedono con specifica autonomia all'individuazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono (con l'ausilio delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;
- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione;
- i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### QUINTA CATEGORIA

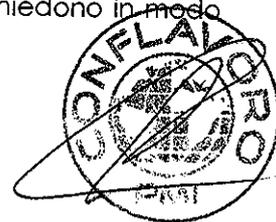
Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono interventi di normale difficoltà su complessivi o loro parti; riparazione o riattivazione di guasti a carattere ricorrente o comunque di lieve entità;
- i lavoratori che sulla base di precise indicazioni eseguono con l'ausilio e l'utilizzo di adeguate attrezzature e macchinari d'uso lo stacco, il riattacco e l'eventuale sostituzione di particolari e/o complessivi e/o in affiancamento a lavoratori di categoria superiore a seconda della complessità dell'intervento;
- lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

#### SESTA CATEGORIA

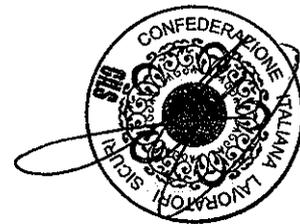
Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.



## **SETTORE INSTALLAZIONE DI IMPIANTI**

In questo settore non sono inquadrati i lavoratori del 1° livello.



### **SECONDA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori amministrativi che con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti e elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni;
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessaria alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

### **SECONDA CATEGORIA BIS**

Le parti concordano l'accesso alla 2a categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria:

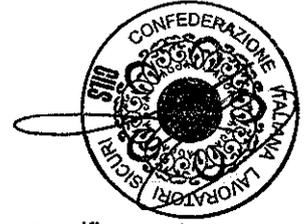
- lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nell'installazione degli impianti, con piena responsabilità e autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate. I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa parte II (ex operai) del CCNL.

### **TERZA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 4a, compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura e interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino e alle attività di cantiere);
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.





#### QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti della 5a, costruiscono con perizia e specifica autonomia un impianto, sulla base di indicazioni e/o disegni e/o schemi equivalenti; predispongono ed eseguono le ordinarie prove di funzionamento di impianti complessi con controllo dei relativi dispositivi di sicurezza;
- individuano ed effettuano riparazione di guasti e/o svolgono attività di semplice coordinamento di altri lavori;
- effettuano valutazioni sulla condotta e il risultato delle lavorazioni senza responsabilità relativa alla stima dei tempi;
- realizzano saldature in opera di particolare difficoltà;
- compilano una descrizione tecnica del lavoro svolto in cantiere;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

#### QUINTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o schemi e/o disegni e/o circuiti di semplice lettura, eseguono impianti mediante l'utilizzo di appropriate attrezzature e relative strumentazioni;
- scelgono materiali e strumentazioni necessari al lavoro che eseguono;
- misurano, dimensionano ed assemblano i componenti di un impianto mediante le idonee tecniche di giunzione di normale difficoltà;
- eseguono normali lavorazioni del tubo a caldo e a freddo (piegatura, filettatura, ecc.);
- individuano ed effettuano riparazioni di guasti di facile rilevazione e di normale difficoltà;
- effettuano la manutenzione degli impianti, con il possesso, ove le vigenti norme di legge lo richiedano, del certificato di abilitazione o patentino rilasciato dagli organi competenti;
- effettuano prove di combustione e rendimento delle apparecchiature bruciatori);
- qualora necessario compilano bolle di accompagnamento e analoghe documentazioni;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.



#### SESTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

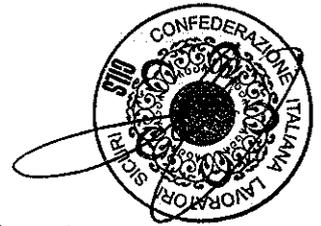
- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che conducono impianti provvedendo alla loro alimentazione e sorveglianza;
- i lavoratori che, coadiuvando il lavoratore di categoria superiore, eseguono lavori semplici di costruzione e/o di montaggio di impianti e loro parti;
- i lavoratori che sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite svolgono nel settore amministrativo esecutive attività semplici di servizio;

- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

## **SETTORE MECCANICA DI PRODUZIONE**

### **PRIMA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:



- i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 2a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgono attività di alta specialità e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori.

Ad esempio:

- Progettista di complessi.
- Specialista di sistemi di elaborazione dati.
- Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).

### **SECONDA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

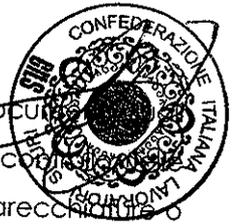
- i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite;
- i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni;
- i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali e anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili.

### **SECONDA CATEGORIA BIS**

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al 3° punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa;





- i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti, disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature; - i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali; "DISEGNATORE PROGETTISTA"

- i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati a un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando.

Ricercano in base all'interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio. Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature. Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica. Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali; "ELETTRONICO DI COSTRUZIONE"

Le parti concordano l'accesso alla 2a categoria bis per professionalità operaie secondo la seguente declaratoria: lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica e autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.

I lavoratori che accederanno, con l'entrata in vigore del contratto, a tale categoria manterranno la normativa parte II (ex operai) del CCNL.

**TERZA CATEGORIA**

Appartengono a questa categoria:

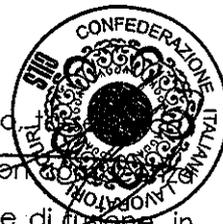
- i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (4a categoria) congiuntamente compiono operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta e i risultati delle lavorazioni;





- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative con adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valedoli per il campo in cui operano e che richiedono un'adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà; "OPERATORE/PROGRAMMATORE DI C.N."
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte; "RIPARATORE"
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate; "COLLAUDATORE"
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale; "MONTATORE MACCHINARIO - MONTATORE SU BANCO - COSTRUTTORE SU MACCHINE"
- i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a:
  - esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es. sopra testa);
  - cicli di prova prescritti da Enti esterni o cicli di prova equivalenti;
  - tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo; "SALDATORE"
- I lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti; "MODELLISTA IN LEGNO"
- Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da





apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con controllo della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.;

"FORMATORE A MANO - ANIMISTA A MANO - FONDITORE"

- I lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali; "OPERATORE ELETTROMECCANICO"

- I lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali; "OPERATORE ELETTRONICO"

- I lavoratori che, in base alle istruzioni e applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive anche con l'utilizzo di strumenti informatici; "CONTABILE"

#### QUARTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità e abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro; - i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;

- I lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite; "ADDETTO MACCHINE OPERATRICI"

- I lavoratori che provvedono alla preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le



necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali

"ATTREZZATORE DI MACCHINA"

- I lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono all'individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte; "RIPARATORE"

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie; "COLLAUDATORE"

- I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitolati, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze; "ADDETTO PROVE DI LABORATORIO"

- I lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo; "ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"

- I lavoratori che, eseguono sulla base di indicazione, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti; "MONTATORE MACCHINARIO - COSTRUTTORE SU BANCO - COSTRUTTORE SU MACCHINE"

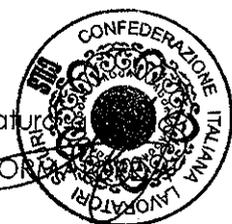
- I lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici; "MANUTENTORE MECCANICO - MANUTENTORE ELETTRICO"

- I lavoratori che, sulla base di indicazione o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, e avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile; "SALDATORE"

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari; "MODELLISTA IN LEGNO"

- I lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti e avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e,





se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari; "FORNITORE MANO - ANIMISTA A MANO"

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi; "DISEGNATORE PARTICOLARISTA"

- I lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti; "ADDETTO ALLA PRODUZIONE DI APPARATI ELETTROMECCANICI"

- I lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite; "ADDETTO ALLA PRODUZIONE DI APPARECCHIATURE E IMPIANTI ELETTRONICI"

- I lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici; "CONTABILE"

## QUINTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, che svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;

- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;

- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti; "ADDETTO MACCHINE OPERATRICI ATTEZZATE"

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





## "RIPARATORE"

- i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per l'individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione; "COLLAUDATORE"
- i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze; "ADDETTO PROVE DI LABORATORIO"
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione; "ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"
- i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti; "MONTATORE MACCHINARIO - COSTRUTTORE SU BANCO - COSTRUTTORE SU MACCHINE"
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici; "MANUTENTORE MECCANICO- MANUTENTORE ELETTRICO -INSTALLATORE DI IMPIANTI"
- i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T.I.G. e M.I.G. di normale difficoltà; "SALDATORE"
- i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container; "IMBALLATORE"
- i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficoltoso maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione; "GRUISTA - IMBRAGATORE"
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione; "ADDETTO AL MONTAGGIO DI PARTI ELETTRONICHE"
- i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di





riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di precisione;  
"ADDETTO AL MONTAGGIO DI PARTI ELETTROMECCANICHE"

- i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi; "COMPITI VARI DI UFFICIO"
- i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti; "CONTABILE"

## SESTA CATEGORIA

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali; "ADDETTO MACCHINE OPERATRICI ATTREZZATE"
- i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti; "COLLAUDATORE - VERIFICATORE"
- i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione; "ADDETTO CONDUZIONE IMPIANTI"
- i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari; "AIUTO ATTREZZISTA - AIUTO MONTATORE"
- i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti; "AIUTO MANUTENTORE RIPARATORE"
- i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella; "SALDATORE A MACCHINA"
- i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici; "FORMATORE A MANO - ANIMISTA A MANO"
- i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico; "CONDUTTORE MEZZI DI TRASPORTO"
- i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;  
"MOVIMENTATORE DI MATERIALE".





#### **Art.76: Esclusione dalle quote di riserva**

Ai sensi del comma 2, dell'art. 25 della legge 23.7.91 n. 223, non sono computabili, nella determinazione della riserva le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1, 2, 2b, 3 e 4.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5 dell'art. 25 della legge 23.7.91 n. 223, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

#### **Art.77: Orario di lavoro – lavori a turni – ex festività**

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro ordinario viene fissata in 40 ore distribuite di norma in 5 giorni lavorativi sulla base di 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì. Per le imprese artigiane classificate ai punti 3 e 4 della sfera di applicazione del contratto, l'orario settimanale di 40 ore può essere distribuito in 6 giorni lavorativi.

Diverse distribuzioni dell'orario settimanale potranno essere definite a livello aziendale tra impresa e lavoratori; tra impresa e RSA, ove le stesse esistano.

L'accordo sarà reso noto alle Organizzazioni Sindacali territoriali tramite le Organizzazioni Datoriali di appartenenza entro 20 giorni dalla sua stipula.

#### **LAVORI A TURNI**

Per le lavorazioni a turni avvicendati, viene istituita una fermata nel corso del turno di 30 minuti retribuiti per la consumazione del pasto.

#### **EX FESTIVITÀ**

Vengono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54 e successive modificazioni (DPR 28.12.85 n. 792 "Reintroduzione dell'Epifania"). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

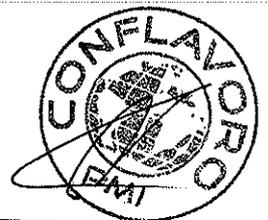
Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1 gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo:

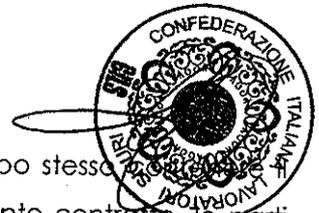
qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.



### **Art.78: Banca ore individuale**



Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa e al tempo stesso un maggior numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'art. 77 del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo. Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente. Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa. Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere a un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate. Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e sull'andamento generale del fenomeno.

### **Art.79: Lavoro straordinario, notturno e festivo**

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui all'art. 77.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato il lavoro straordinario nei limiti di 2 ore giornaliere e 10 settimanali.

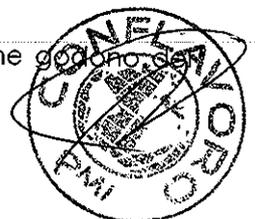
Fermi restando i limiti di cui sopra viene fissato un limite massimo annuale di ore 230 per ciascun lavoratore. Per detto limite viene istituito un recupero nella misura del 20% quale riposo compensativo non retribuito. Il riposo compensativo deve essere effettuato nel corso di ogni singolo trimestre tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali.

Detto recupero per le aziende d'installazione, riparazione e servizi si effettuerà nel corso di ogni anno tenendo conto delle esigenze tecniche aziendali. Comunque il recupero nei due casi sopracitati potrà essere inferiore a una giornata.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

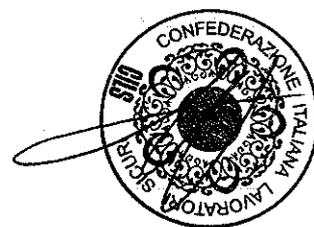
Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 81.

Non si considera lavoro festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.



Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione i fatto:

- lavoro straordinario 25%;
- lavoro notturno 15%;
- lavoro festivo 45%;
- lavoro straordinario festivo (oltre 8 ore) 45%;
- lavoro straordinario notturno (oltre 8 ore) 55%.



Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (lunedì-venerdì) è ammesso il lavoro straordinario, nella giornata del sabato; il lavoro straordinario effettuato nella giornata del sabato potrà avere durata superiore alle 2 ore e sarà retribuito con una maggiorazione del 25% per le prime 3 ore e nel caso che la prestazione superi le prime 3 ore le ore successive saranno retribuite con una maggiorazione del 50%.

#### **Art.80: Riposo settimanale**

Il lavoratore ha diritto a un riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

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

#### **Art.81: Festività**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

**a)** le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativi di cui all'art. 79 del presente CCNL;

**b)** le festività di:

- 1) 25 aprile (anniversario della Liberazione);
- 2) 1° maggio (festa del Lavoro);
- 3) 2 giugno (festa della repubblica)

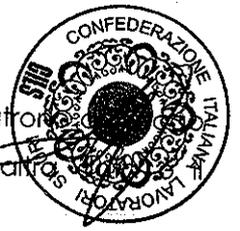
**c)** le festività di cui appresso:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Giorno di Pasqua e lunedì di Pasqua (mobile);
- 4) Assunzione di M.V (15 agosto);
- 5) Ognissanti (1° novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre).



Per il trattamento delle festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme di legge. Le festività che coincidono con la domenica saranno retribuite nella misura di 1/6 dell'orario contrattuale.

Per quanto riguarda le 2 festività la cui celebrazione è spostata alla domenica precedente (2 giugno, 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.



d) Il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede l'impresa. Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento delle festività ad altro pagamento della stessa.

Per le festività di cui al punto c) verrà applicato il trattamento previsto dalla legge 30.9.54 n. 90.

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

#### **Art.82: Mansioni promiscue- Mutamento mansioni- Jolly**

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento del jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

#### **Art.83: Congedo matrimoniale.**

##### **Operai**

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore e alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

##### **Impiegati**

In caso di matrimonio compete agli impiegati e alle impiegate non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo matrimoniale 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 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

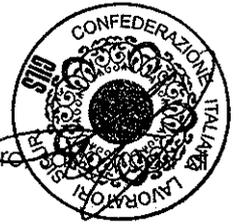
Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegato che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

L'impiegato dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 60 giorni di inizio del congedo.



#### Art.84: Malattia — Infortunio sul lavoro — Malattia professionale



L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro giustificato impedimento.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

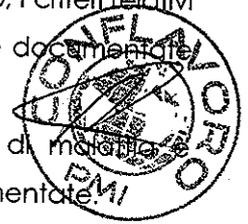
Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

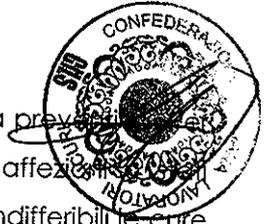
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

- day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- donazioni d'organo a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate. I lavoratori in trattamento emodialitico i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.





- cure termali le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva, quanto concerne le Cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni patologiche per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

### **Operai**

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti. In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

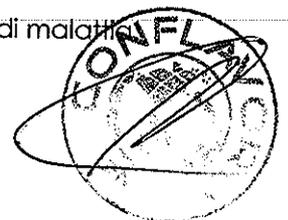
- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

A partire dall'1.6.76 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione di fatto netta. Tale integrazione verrà corrisposta, a partire dal 4° giorno compreso, e fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Nel caso di malattia di durata superiore a 7 giorni l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 150 giorni.





## **Impiegati**

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda il 2° giorno di assenza e inviare all'azienda entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a)** 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- b)** 8 mesi d'anzianità di servizio oltre i 5 anni compiuti.

Per le anzianità di cui al punto a): intera retribuzione globale per i primi 2 mesi, metà per i 4 mesi successivi; per le anzianità di cui al punto b): intera retribuzione globale per i primi 3 mesi, metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi.

In caso di più malattie l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro all'impiegato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

L'impiegato soggetto all'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 fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti a) e b) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

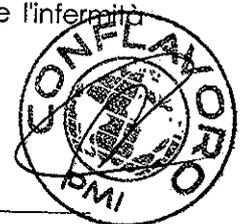
Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

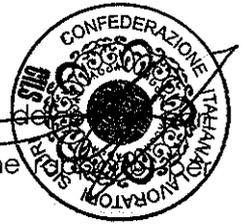
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Per l'assistenza o il trattamento in caso di malattia o di infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti in materia.

Per gli impiegati coperti di 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 all'impiegato il trattamento più favorevole. Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.





L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, dimissioni, ferie, 13a mensilità, ecc.).

Le parti convengono inoltre che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

#### **Art.85: Sospensione- Soste -Riduzione d'orario -Recuperi**

I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni concordate tra lavoratore e datore di lavoro possono essere recuperati, purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

#### **Art.86: Aspettativa**

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

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

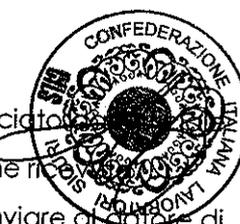
#### **Art.87: Maternità**

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

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, troveranno applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001. In caso di parto plurimo ex art. 41, D.Lgs. n.151/2001 sono raddoppiati i periodi di riposo e le ore aggiuntive che possono essere fruiti anche dal padre.

Ai sensi del D. Lgs. n. 645 del 25/11/1996, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione di idonea certificazione medica giustificativa.





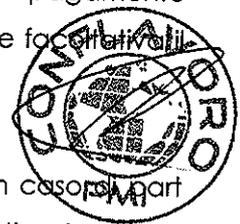
- La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dal medico sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.  
- Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
- 1) per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;
  - 2) per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione.

Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

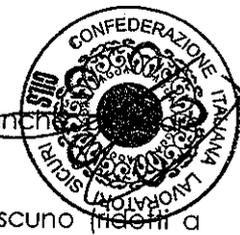
- lavoratrice in prova  
E' riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- lavoratrice con contratto a termine  
Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con lo spirare del termine.



- lavoratrice part time  
l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

- Indennità per allattamento  
a tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o



part time. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (mezz'ora a mezz'ora se la camera di allattamento sia allestita dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

- permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modd e int.

inoltre la dipendente ha facoltà di:

- di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

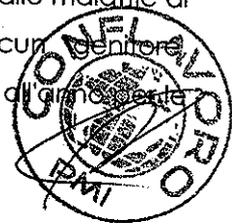
- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

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

- nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro ad integrazione di quella corrisposta dall'INPS per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

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

i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge. malattia del figlio entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino al giorno del compimento del terzo anno compreso. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi di ogni anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.



### Art.88: Tossicodipendenza - Etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

### Art.89: Ferie



I giorni festivi di cui ai punti b) e c) dell'art. 81 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie computabili come ferie, per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo ferie.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie. L'epoca delle ferie sarà stabilita dall'impresa tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con l'esigenza di lavoro.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore dipendente, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio — 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore dipendente, saranno concesse compatibilmente con le esigenze della impresa. Le ferie di cui sopra devono essere godute nel corso dell'anno di maturazione.

Per particolari necessità, su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività forma Uva compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

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

#### Operai

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuite, pari a 4 settimane.

#### Impiegati

L'impiegato ha il diritto ogni anno a un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio pari a:

- per anzianità da 1 a 18 anni compiuti: 4 settimane retribuite;
- per anzianità oltre i 18 anni: 4 settimane più 5 giorni retribuiti.



### Art.90: Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate ai D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'importo del TFR da calcolare dal mese di adesione del lavoratore al Fondo stesso.

Il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.



### Art.91: Preavviso di licenziamento e dimissioni

#### Operai

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non per mancanze, e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

#### Impiegati

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'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato.

##### 1) Fino a 5 anni di servizio:

- 1°, 2° categoria: 1 mese e mezzo
- 3°, 4°, 5°, 6° categoria: 1 mese

##### 2) Oltre 5 e fino a 10 anni di servizio:

- 1° e 2° categoria: 2 mesi
- 3°, 4°, 5°, 6° categoria: 1 mese e mezzo

##### 3) Oltre 10 anni di servizio:

- 1°, 2° categoria: 2 mesi e mezzo
- 3°, 4°, 5°, 6° categoria: 2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro 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 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

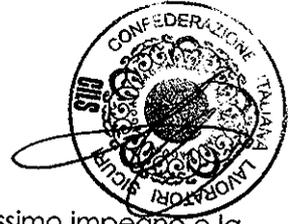
Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.



## Art.92: Codice disciplinare



### Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925.

### Disposizioni disciplinari.

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

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

#### **- Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto.**

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

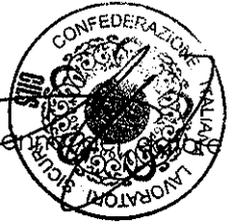
#### **- Mancanze punibili con la multa.**

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- in genere per negligenza.



#### **- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.**

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;



- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

**- Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.**

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);

**Licenziamento.**

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda;
- per condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per abbandono del posto di lavoro;
- per insubordinazione;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

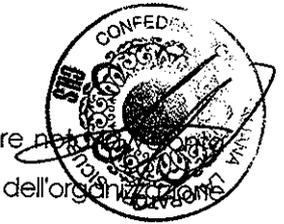


Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

1) Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

- 2) Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
- 3) L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- 4) Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della



a comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere noto al socio coimprenditore o del lavoratore dipendente anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

- 5) Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 del presente CCNL. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.
- 6) Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 23 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- 7) La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
- 8) L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di sessanta giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore dipendente sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

### **Procedura disciplinare**

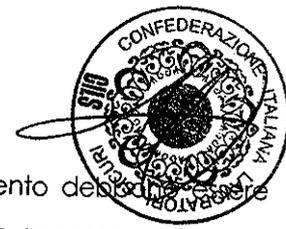
Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non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

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

Il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.





### **Art.93: Risarcimento danni**

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

### **Art.94: Mobbing**

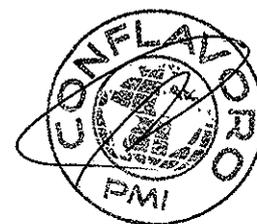
Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni. Perciò le Parti ritengono di costituire una commissione paritetica per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro. Si possono avere vari tipi di mobbing:

- verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing)
- orizzontale: messo in atto da un collega
- ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.



### **Art.95: Controversie**

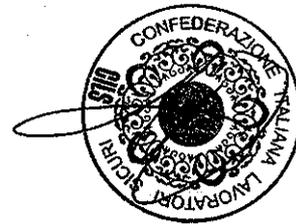
Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del contratto, prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

### **Art.96: Cessione – Trasformazione – trapasso – cessazione e fallimento dell'impresa**

Nel caso di cessione o trapasso o trasformazione o cessazione dell'impresa, il lavoratore che resta alle dipendenze della ditta subentrante, conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato in tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o cessazione dell'azienda il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonché alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.



**TITOLO 14 – RETRIBUZIONE**  
**Art.97: Trattamento economico**

**Retribuzione tabellare in vigore dal 01/05/2012**

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione Tabellare</b>
1°	€ 1.692,63
2°	€ 1.574,92
2°BIS	€ 1.487,12
3°	€ 1.429,99
4°	€ 1.347,81
5°	€ 1.298,12
6°	€ 1.237,88

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre). La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

**Art.98: Gratifica Natalizia**

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio ad integrazione delle quote erogate dagli istituti.

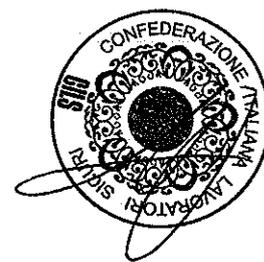
**Art.99: Aumenti periodi di anzianità**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato sul minimo tabellare della nuova categoria di appartenenza. Per i lavoratori apprendisti, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorrerà dal momento del passaggio in qualifica. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità si considera un massimo di cinque bienni.



I lavoratori percepiranno per ogni scatto di anzianità i seguenti importi in cifra fissa:

Livello	Valore scatto
1°	€ 32,94
2°	€ 29,08
2°BIS	€ 26,13
3°	€ 24,29
4°	€ 21,72
5°	€ 20,25
6°	€ 18,4



#### Art.100: indennità

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

##### Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, le indennità relative al preavviso di licenziamento e dimissioni ed al trattamento di fine rapporto saranno corrisposte secondo le disposizioni di cui all' art. 2122 del cod. civ.

##### Indennità di trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

##### Indennità per uso mezzo proprio

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente tra il datore di lavoro, il socio coimprenditore ed il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico della azienda

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente ovvero in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

#### Art.101: Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga

A) La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell' impresa.

All' atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore il LUL (Libro Unico del Lavoro) in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell' impresa, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

B) Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga dovrà essere fatto all' atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.





Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

#### **Art.102: Trattamento di fine rapporto**

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa.

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

### **TITOLO 15 - PRIVACY E SICUREZZA**

#### **Art.102: Tutela della privacy**

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.LGS del 30/6/2003, n. 196.

#### **Art.103: Indumenti -attrezzi di lavoro**

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

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

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

#### **Art.104: Sicurezza sui luoghi di lavoro**

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81 e s.m.i..

