

# CCNL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Metalmeccanica - Installazione Impianti - Telecomunicazioni



In vigore dal 13.09.2021 al 12.09.2024



Confederazione AEPI  
Associazioni Europee  
di Professionisti e Imprese



CSE FNILM  
Federazione Lavoratori Impianti e Professionisti



FIRAS-SPP  
Federazione Italiana Responsabili  
e Addeetti alla Sicurezza  
Servizi di Protezione e Prevenzione



Unione Italiana Cittadini



## Metalmeccanica - Installazione Impianti - Telecomunicazioni

In vigore dal 13/09/2021 al 12/09/2024

### COSTITUZIONE DELLE PARTI

Nel rispetto di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale per la promozione di un moderno modello di relazioni industriali, del contrasto al dumping contrattuale e di strumenti di bilateralità condivisi, sottoscritto in data 11 aprile 2019 e 6 maggio 2019, le Parti sottoscrivono il presente C.C.N.L. in rappresentanza degli interessi diffusi delle imprese e dei lavoratori.

Tutto ciò premesso, il giorno 13 del mese di settembre dell'anno 2021, presso la sede della Confederazione AEPI, in Roma, Via in Lucina 10,

Tra

A.N.A.P., Associazione Nazionale Aziende e Professionisti, confederata A.E.P.I., rappresentata dal Presidente Nazionale Damiano Petrucci;

Confederazione A.E.P.I., Associazioni Europee di Professionisti ed Imprese, rappresentata dal Presidente Nazionale, Cosimo Dinoi, in rappresentanza delle confederate:

AISP  
A.N.C.O.T.  
ANDMI  
ASSIDAL  
ASS PRO COM  
Federliberi  
Fenapi  
Obiettivo Puglia  
Prima Associazione,  
UCI  
Unionliberi

e dalla Commissione CCNL rappresentata da Patrizia Gabellone, Marco Auricchio, Antonio D'Isa, Roberto Plini;

S.L.E., Sindacato Lavoratori Europeo, rappresentato dal Segretario Generale, Roberto Plini;

CIU, Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, rappresentata dal Presidente nazionale Gabriella Ancora;

CSE, Confederazione Indipendente Sindacati Europei, rappresentata dal Segretario Generale, Marco Carlomagno;

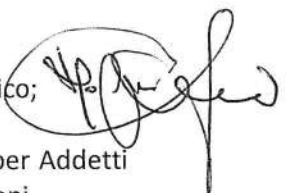
CSE FNILM, Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Metalmeccanici, rappresentata dal segretario Roberto Cefalo.

FIRAS-SPP, Federazione Italiana Responsabili e Addetti alla Sicurezza, Servizi di Protezione e Prevenzione, rappresentata dal Segretario Generale Anthony Vitali;

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
Metalmeccanica - Installazione Impianti - Telecomunicazioni

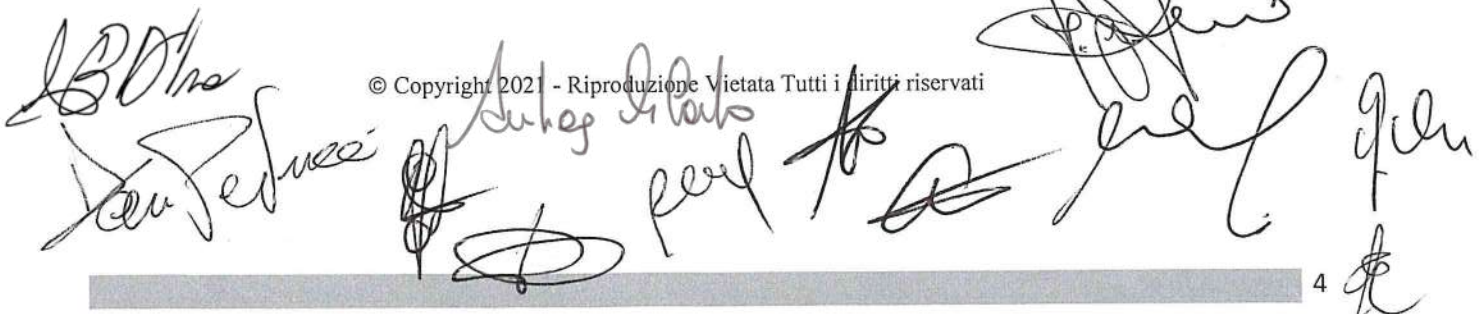
F.L.A.I.- TS, Federazione Lavoratori Aziende Italiane Trasporti e Servizi, rappresentata dal Segretario Generale, Andrea Orlando; 

Sindacato CLAS, rappresentato dal Segretario Generale, Davide Favero; 

U.I.C., Unione Italiana Cittadini, rappresentata dal Segretario Generale, Giovanni Malincono; 

si è addivenuti alla sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per Addetti all'Industria Metalmeccanica privata e alla Installazione di Impianti ed alle Telecomunicazioni.

*Le Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. rivendicano la proprietà intellettuale del testo contrattuale riservandosi di intraprendere ogni azione necessaria alla tutela dei propri diritti nei confronti di chi opererà una riproduzione totale o parziale dello stesso al fine di riproporne i contenuti in altri C.C.N.L.*

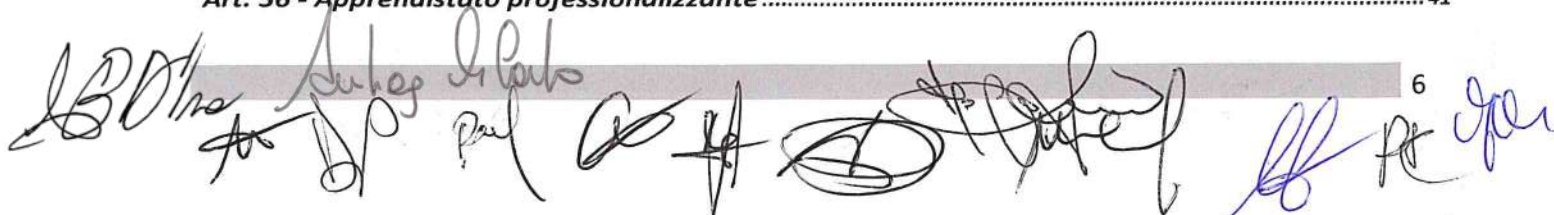


Sommario

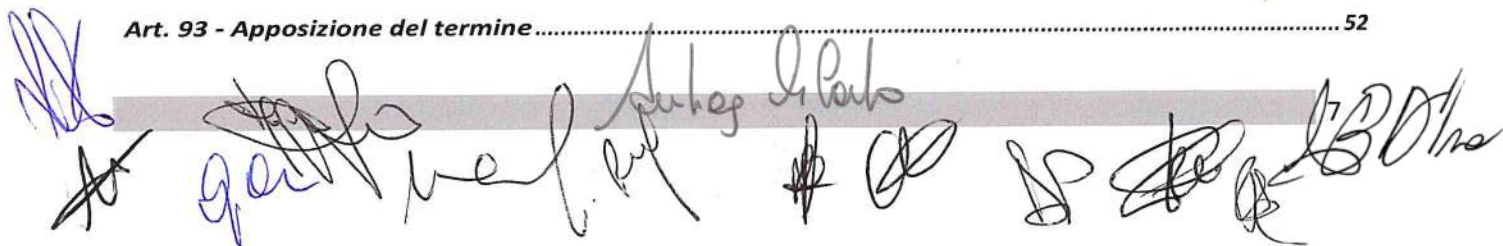
Premessa.....	10
<b>VALIDITA' DEL CONTRATTO .....</b>	<b>11</b>
PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE.....	11
<b>DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>12</b>
<b>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 1 - Assunzione – requisiti per l’accesso .....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 2 - Periodo di prova .....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 3 - Mansioni lavorative e passaggi di area .....</b>	<b>15</b>
<b>Art. 4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell’ambiente</b>	<b>16</b>
<b>Art. 5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08 .....</b>	<b>16</b>
<b>Art. 6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST .....</b>	<b>17</b>
<b>Art. 7 - Articolazione dell’orario di lavoro .....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui .....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 8 - Sospensione del lavoro e Recuperi.....</b>	<b>18</b>
<b>Art. 9 - Flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro-elasticità.....</b>	<b>19</b>
<b>Art. 9 bis – Reperibilità.....</b>	<b>19</b>
<b>Art. 10 - Banca delle ore .....</b>	<b>20</b>
<b>Art. 11 - Modalità di fruizione .....</b>	<b>21</b>
<b>Art. 12 - Lavoro straordinario .....</b>	<b>21</b>
<b>Art. 13 - Lavoro notturno .....</b>	<b>22</b>
<b>Art. 14 - Riposi settimanali e riposo compensativi.....</b>	<b>22</b>
<b>Art. 15 - Permessi retribuiti.....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari.....</b>	<b>23</b>
<b>Art. 17 - Congedi per gravi motivi familiari .....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 18 - Lavoro festivo.....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 19 - Ferie .....</b>	<b>24</b>
<b>Art. 20 - Diritto allo studio.....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 21 - Congedi per formazione.....</b>	<b>25</b>
<b>Art. 22 - Disciplina della richiesta di congedo .....</b>	<b>26</b>
<b>Art. 23 - Conservazione del posto di lavoro .....</b>	<b>26</b>
<b>Art. 24 - Normale retribuzione.....</b>	<b>26</b>
<b>Art. 25 - Tipologie di retribuzione .....</b>	<b>26</b>
<b>Art. 26 - Paghe base nazionali .....</b>	<b>27</b>

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

<b>Art. 26 bis - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari.....</b>	<b>27</b>
<b>Art. 27 - Assorbimenti.....</b>	<b>27</b>
<b>Art. 28 - Trattamento personale di vendita a provvigione .....</b>	<b>27</b>
<b>Art. 29 - Tredicesima mensilità .....</b>	<b>27</b>
<b>Art. 30 - Premio di risultato.....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 31 Scatti di merito o di professionalità .....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro .....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 33 - Assenze.....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 34 - Malattia .....</b>	<b>28</b>
<b>Art. 35 - Obblighi del lavoratore .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 36 - Periodo di comporto.....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione .....</b>	<b>29</b>
<b>Art. 38 - Infortunio.....</b>	<b>30</b>
<b>Art. 39 - Astensione obbligatoria per maternità.....</b>	<b>30</b>
<b>Art. 40 - Aspettativa non retribuita per malattia .....</b>	<b>30</b>
<b>Art. 41 - Aspettativa.....</b>	<b>31</b>
<b>Art. 42 - Congedi parentali .....</b>	<b>31</b>
<b>Art. 43 - Congedi e permessi per handicap.....</b>	<b>31</b>
<b>Art. 44 - Congedo matrimoniale .....</b>	<b>31</b>
<b>Art. 45 - Trasferte.....</b>	<b>32</b>
<b>Art. 46 - Rimborso spese chilometrico.....</b>	<b>32</b>
<b>Art. 47 - Trasferimento.....</b>	<b>32</b>
<b>Art. 48 - Distacco.....</b>	<b>32</b>
<b>Art. 49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento .....</b>	<b>33</b>
<b>Art. 50 - Sistemi di video-sorveglianza aziendale.....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 51 - Preavviso.....</b>	<b>36</b>
<b>Art. 52 - Trattamento di fine rapporto.....</b>	<b>36</b>
<b>CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, DI PROSSIMITA', WELFARE AZIENDALE .....</b>	<b>38</b>
<b>E APPALTI .....</b>	<b>38</b>
<b>Art. 53.1 - Contrattazione collettiva decentrata .....</b>	<b>38</b>
<b>Art. 53.2 - Elemento perequativo, Ora, Elemento Mensile di presenza .....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 53.3 - Welfare aziendale .....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 53.4 - Crisi aziendali.....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 53.5 - Cambio di appalto .....</b>	<b>40</b>
<b>APPRENDISTATO .....</b>	<b>41</b>
<b>Art. 54 - Tipologie contratto di apprendistato.....</b>	<b>41</b>
<b>Art. 55 - Durata rapporto contrattuale e apprendistato in cicli stagionali.....</b>	<b>41</b>
<b>Art. 56 - Apprendistato professionalizzante .....</b>	<b>41</b>



<b>Art. 57 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione</b> .....	42
<b>secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</b> .....	42
<b>Art. 58 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b> .....	42
<b>Art. 59 - Proporzione numerica</b> .....	42
<b>Art. 60 - Disciplina del rapporto</b> .....	42
<b>Art. 61 - Parere di conformità</b> .....	42
<b>Art. 62 - Periodo di prova</b> .....	43
<b>Art. 63 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato</b> .....	43
<b>Art. 64 - Obblighi del datore di lavoro</b> .....	43
<b>Art. 65 - Doveri dell'apprendista</b> .....	43
<b>Art. 66 - Trattamento normativo</b> .....	43
<b>Art. 67 - Divieto di cottimo</b> .....	43
<b>Art. 68 - Malattia</b> .....	43
<b>Art. 69 - Infortunio</b> .....	44
<b>Art. 70 - Durata contratto di apprendistato</b> .....	44
<b>Art. 71 - Obblighi di comunicazione</b> .....	44
<b>Art. 72 - Formazione</b> .....	44
<b>Art. 73 - Apprendistato in cicli stagionali</b> .....	45
<b>Art. 74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato</b> .....	45
<b>Art. 75 - Rinvio alla legge</b> .....	45
<b>CONTRATTI FLESSIBILI</b> .....	46
<b>Art. 76 - LAVORO PARTTIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale</b> .....	46
<b>Art. 77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale</b> .....	46
<b>Art. 78 - Assunzione</b> .....	46
<b>Art. 79 - Obblighi di comunicazione</b> .....	46
<b>Art. 80 - Clausole di flessibilità ed elastiche</b> .....	46
<b>Art. 81 - Prestazioni supplementari e straordinarie</b> .....	47
<b>Art. 82 - Retribuzione</b> .....	47
<b>Art. 83 - Periodo di comporto per malattia</b> .....	48
<b>Art. 85 - Diritto di precedenza</b> .....	48
<b>Art. 86 - LAVORO INTERMITTENTE - Definizione</b> .....	49
<b>Art. 87 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente</b> .....	49
<b>Art. 88 - Assunzione</b> .....	50
<b>Art. 89 - Indennità di disponibilità</b> .....	50
<b>Art. 90 - Retribuzione</b> .....	50
<b>Art. 91 - Consistenza organico aziendale</b> .....	51
<b>Art. 92 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità</b> .....	51
<b>Art. 93 - Apposizione del termine</b> .....	52



<b>Art. 94 - Periodo di Prova</b> .....	52
<b>Art. 95 - Durata e proroghe</b> .....	52
<b>Art. 96 - Proporzione numerica</b> .....	52
<b>Art. 97 - Diritto di precedenza</b> .....	53
<b>Art. 98 - Retribuzione</b> .....	53
<b>Art. 99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione</b> .....	53
<b>Art. 100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità</b> .....	53
<b>Art. 101 - Proporzione numerica</b> .....	54
<b>Art. 102 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare</b> .....	54
<b>Art. 103 - Retribuzione</b> .....	54
<b>Art. 104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione</b> .....	54
<b>Art. 105 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione</b> .....	55
<b>Art. 106 - CONTRATTO DI TELELAVORO - Definizione</b> .....	55
<b>Art. 107- Sfera di applicabilità</b> .....	55
<b>Art. 108 - Disciplina del rapporto</b> .....	55
<b>Art. 109 - Diritti e doveri del telelavoratore</b> .....	56
<b>Art. 110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro</b> .....	56
<b>Art. 111 - Dotazioni strumentali e utenze</b> .....	56
<b>Art. 112 - Orario di lavoro</b> .....	57
<b>Art. 113 - Contrattazione aziendale</b> .....	57
<b>Art. 114 - Collaborazioni Coordinate e Continuitive</b> .....	57
<b>ISTITUTI SINDACALI</b> .....	58
<b>Art. 115 - Rappresentanze Sindacali</b> .....	58
<b>Art. 116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali</b> .....	58
<b>Art. 117 - Assemblea</b> .....	59
<b>Art. 118 - Referendum</b> .....	59
<b>Art. 119 - Trattenute sindacali</b> .....	59
<b>RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI</b> .....	60
<b>Art. 120 - Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione E.N.Bi.Form.</b> .....	60
<b>Art. 121 - Enti Bilaterali Territoriali</b> .....	61
<b>Art. 122 - Assistenza Sanitaria Integrativa</b> .....	62
<b>Art. 123 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale</b> .....	63
<b>Art. 124 - Composizione e sede della Commissione Nazionale</b> .....	63
<b>Art. 125- Convocazione della Commissione Nazionale</b> .....	63
<b>Art. 126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale</b> .....	63
<b>Art. 127- Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale</b> .....	63



Art. 128 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	64
Art. 129 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale.....	64
Art. 130 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale .....	64
Art. 131 - Osservatorio Nazionale.....	64
Art. 132 - Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form. ....	64
Art. 133 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione .....	65
Art. 134 - Assistenza contrattuale .....	65
Art. 135 - Fondi.....	66
Art. 136 - Conciliazione controversie in sede sindacale .....	66
Art. 137 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione .....	66
Art. 138 - Attivazione della procedura di conciliazione.....	66
Art. 139 - Richiesta del tentativo di conciliazione .....	66
Art. 140 - Convocazioni delle parti .....	66
Art. 141 - Istruttoria.....	66
Art. 142 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo.....	67
Art. 143 - Risoluzione bonaria della controversia.....	67
Art. 144 - Decisioni.....	67
Art. 145 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione .....	68
Art. 146 - Risoluzione della lite in via arbitrale.....	68
Art. 147 - Controversie collettive .....	68
INQUADRAMENTO .....	69
Art. 148 - Classificazione del personale .....	69
TABELLE .....	91
Allegato A.....	91

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'per', 'vel', 'SP', 'BD/ho', and 'Luigi Di Palo'.

## Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata, alla installazione di impianti e telecomunicazioni ha introdotto significative innovazioni nelle relazioni industriali e contrattuali e nei rapporti tra le parti in coerenza con la situazione economica del Paese, fortemente provato dalla emergenza sanitaria e le repentine trasformazioni in atto annesse agli obiettivi di competitività delle imprese, di valorizzazione del lavoro industriale e di miglioramento dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto; da dove ne deriva un sistema specifico di relazioni sindacali e di contrattazione basato sui principi della sussidiarietà territoriale, nonché della bilateralità e della partecipazione, confermando l'assetto della contrattazione collettiva su due livelli; uno il C.c.n.l. che ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale e l'altro la contrattazione aziendale orientata al miglioramento della competitività aziendale e delle condizioni di lavoro; realizzando un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole.

Il presente Ccnl disciplina unitariamente, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende e i Lavoratori, che operano nel settore industria-Telecomunicazioni e negli stabilimenti metalmeccanici nei quali la lavorazione del metallo avviene in maniera esclusiva, o che sia prevalente o quantitativamente rilevante; negli stabilimenti, nelle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici; nelle unità produttive e di servizio, progettazione, ricerca e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di importante rilevanza.

La bilateralità è centrale nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro, in quanto capace di offrire risposte concrete, inerenti le esigenze manifestate dai lavoratori e dalle imprese, all'interno di uno scenario in cui le relazioni rappresentano il punto chiave per la centralità del lavoro; favorisce lo sviluppo, aggiunge notevoli miglioramenti alle condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, genera una crescita della competitività delle imprese e offre una migliore tutela dei lavoratori, favorendo la formazione di qualità durante tutto l'arco della vita lavorativa. L'attuale impianto delle relazioni sindacali contribuisce nel generare le condizioni ottimali, attraverso la contrattazione territoriale e la bilateralità, valorizzate al fine di incrementare la produttività delle imprese, migliorarne la capacità competitiva, dare risposte alle condizioni produttive e professionali sempre più diversificate mostrate dalle diverse realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali cercando soluzioni che permettano di prevedere i fattori di crescita delle imprese migliorandone le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori. Di fatto, la bilateralità ha un elevato valore sociale; l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rende assolutamente evidente contestualmente che venga garantita la piena applicazione e l'effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

La situazione economica italiana, è attualmente caratterizzata da forte rischio di recessione, che l'emergenza sanitaria ha purtroppo favorito, contribuendo ad una occupazione ridotta ai minimi termini, in particolare per i giovani e per le donne, dove il divario ormai generalizzato e non più solo tra il nord ed il sud del Paese pur permanendo significative differenze, ma un divario tra una economia e livello occupazionale decente sufficiente ad assicurare un'esistenza dignitosa ed i limiti di un economia insufficiente alla quotidianità dove il potere di acquisto del salario medio, richiede interventi basati su sistemi efficaci di relazioni sindacali reale contributo all'armonizzazione tra le parti.

Il presente Contratto di lavoro "Contratto Collettivo Nazionale Metalmeccanico settore Industria", è da valere in tutto il territorio nazionale per gli stabilimenti metalmeccanici, cantiere, unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici; progettazione, ricerca e sviluppo che abbiano con il settore metalmeccanico interconnessioni di importante rilevanza quali la lavorazione del metallo avviene in maniera esclusiva, o che sia prevalente o quantitativamente rilevante; esso va considerato quale complesso normativo unitario e inscindibile, per tutta la sua durata con validità in tutto il territorio nazionale.



### VALIDITA' DEL CONTRATTO

Fatti salvi, dunque, i singoli istituti e le specifiche decorrenze previste per gli stessi, il presente contratto ha durata pari a tre anni, decorrente dal 13 settembre 2021 al 12 dicembre 2024 e disciplina, in modo unitario e su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti e delle telecomunicazioni.

Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, tramite lettera raccomandata o PEC. In assenza, il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Resta inteso e convenuto che, fermi restando i diritti inviolabili dei cittadini, le Parti stipulanti escludono il ricorso ad azioni dirette durante la fase di trattativa per il rinnovo del CCNL, se pervenuta regolare disdetta, o la riforma di qualsivoglia istituto previsto nello stesso.

### PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà fornire risposta entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non prenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

### DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

L'azienda è tenuta a rendere noto previa consegna al lavoratore della copia del presente contratto (forma cartacea o @book), o indicare un sistema di consultazione dello stesso attraverso mezzi informatici (link) con possibilità di accesso agevole per i lavoratori.

*epc*

*[Handwritten signatures and initials]*

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica alle aziende metalmeccaniche del settore Industria e delle telecomunicazioni di seguito riportate:

- 1 Degli stabilimenti metalmeccanici nei quali sia esclusiva, prevalente o quantitativamente rilevante la lavorazione del metallo;
- 2 degli stabilimenti, delle unità produttive e di servizio tradizionalmente considerati affini ai metalmeccanici;
- 3 delle unità produttive e di servizio, progettazione, ricerca e sviluppo che siano con il settore metalmeccanico in una significativa e rilevante interconnessione;
- 4 negli stabilimenti industriali siderurgici.
- 5 imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, servizi di telecomunicazione, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o servizi di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica, ecc.);
- 6 imprese che svolgono attività di assistenza e gestione della clientela, in particolare per le imprese di telecomunicazione
- 7 imprese che forniscono apparati e servizi di gestione, manutenzione e esercizio di impianti e reti di telecomunicazione;
- 8 imprese di sviluppo e implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche applicate anche alle telecomunicazioni e alle imprese che forniscono servizi per contenuti digitali e multimediali.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fra le imprese metalmeccaniche regolate dal presente CCNL, le attività imprenditoriali che, nel rispetto delle definizioni sopra citate, eseguano le seguenti lavorazioni per:

- produzione di metalli non ferrosi alluminio, magnesio, rame, piombo, zinco, argento ed altri;
- trasformazione plastica dell'alluminio, del magnesio, del piombo, del rame, dello zinco, dell'argento e delle loro leghe sotto forma di laminati, trafilati, stampati, estrusi, imbutiti, fucinati e tranciati;
- fusione di rame, magnesio, alluminio, zinco, nichel, piombo e altri metalli non ferrosi e loro leghe (bronzo, ottone, ecc.);
- fusione di ghisa in getti;
- fusione di acciaio in getti sempreché lo stabilimento non proceda alla produzione dell'acciaio relativo;
- forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo del ferro e dell'acciaio;
- laminazione e trafilatura a freddo del ferro e dell'acciaio;
- trasformazione e lavorazione di fibre di carbonio;

La costruzione, montaggio, riparazione e manutenzione di:

- navi da carico, da passeggeri e da guerra, pontoni e chiatte, galleggianti;
- materiale mobile e fisso per ferrovie, tramvie, filovie, teleferiche e funivie;
- automobili, autobus, autocarri, rimorchi, carrozzerie e loro parti staccate;
- motocicli, motofurgoncini, carrozzerie relative, biciclette e loro parti ed affini;
- aeromobili, veicoli spaziali e loro parti;
- l'alaggio, l'allestimento, il recupero, la riparazione e demolizione di navi e loro parti;
- l'esercizio di bacini di carenaggio;
- la produzione di carpenteria, infissi, serrande, mobili, casseforti e simili e arredi metallici;
- attività di lavorazione, confezione, fornitura del ferro tondo per cemento armato e della sua posa in opera;
- vasellame, stoviglie, posate, coltelleria ed affini, utensili e apparecchi da cucina;
- articoli vari, ferramenta e minuterie metalliche;
- bullonerie, viterie, chiodi, broccame, molle;
- reti e tele metalliche, tubi flessibili, fili, corde, funi e trecce metalliche, catene;
- strumenti musicali metallici;
- oggetti in ferro battuto;
- scatolame ed imballaggi metallici;

La produzione, la ricerca, la progettazione, lo sviluppo, la costruzione, il montaggio e la riparazione di:

- motrici idrauliche a vapore e a combustione interna, loro parti staccate ed accessori caratteristici
- organi di trasmissione e cuscinetti a sfere;
- impianti ed apparecchi di sollevamento e trasporto;
- apparecchi e complessi per telegrafia, elettroacustica, radiotelegrafia, registrazione ed amplificazione sonora e televisione;
- apparecchi e complessi per telefonia e per telecomunicazioni, gestione di reti e di servizi di telefonia;
- apparecchi per la generazione ed utilizzazione dell'energia termica per uso industriale, domestico e medicale;
- apparecchi per illuminazione e segnalazioni luminose con energia elettrica o di altra natura;
- apparecchi, utensili e strumenti per la medicina, chirurgia, ortopedia o odontoiatria;
- macchine ed apparecchi per scavi, perforazione, trivellazione di terreni, rocce, ecc.; per il trattamento meccanico di minerali e pietre; per la lavorazione di marmi e pietre e per la fabbricazione di laterizi, conglomerati, ceramiche, grès ed affini;

- macchine ed apparecchi per cantieri edili estradali;
- macchine operatrici e relativi accessori per la lavorazione dei metalli, del legno, del sughero e delle materie sintetiche (resine);
- macchine, apparecchi ed accessori per fabbricare carta, cartoni, per cartotecnica, legatoria, stampa
- macchine ed apparecchi per l'agricoltura e per le industrie agricole, alimentari, olearie, enologiche e del freddo;
- macchine ed apparecchi per industrie chimiche e della gomma;
- utensili per macchine operatrici; strumenti di officina;
- utensili ed attrezzi per arti e mestieri, ferri da taglio ed armi bianche;
- pompe, compressori, macchine pneumatiche, aspiratori, ventilatori, macchine ed apparecchi affini, organi di chiusura e di regolazione per condotte di vapore e di fluidi ingegnere;
- apparecchi ed attrezzature per impianti igienico-sanitari e di riscaldamento;
- macchine ed apparecchi per disinfezione, condizionamento dell'aria, lavanderia estireria;
- macchine ed impianti per posta pneumatica e distributori automatici;
- armi e materiale per uso bellico, da caccia e sportivo;
- macchine e apparecchi per lavorazioni e produzioni di meccanica varia e meccanica affine, come: macchine e apparecchi per la prova, misura e controllo; apparecchi geofisici e topografici; macchine fotografiche, cinematografiche e di riproduzione, macchine da scrivere, calcolatrici, contabili, affrancatrici e simili; lavorazioni ottiche in genere;
- orologi in genere;
- modelli meccanici per fonderia;
- l'industria dell'installazione, manutenzione e gestione di impianti industriali, di impianti e di complessi meccanici, idraulici, termici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche, di sollevamento ed ecologici, ivi compresa la installazione di impianti e di apparecchiature di segnalamento e di segnaletica stradale;
- la deposizione galvanica, ossidazione anodica, piombatura, stagnatura, zincatura, smaltatura e simili;
- la produzione, l'implementazione e la manutenzione di hardware e software informatici;
- la produzione di componentistica microelettronica, nonché di parti staccate che utilizzano tale componentistica;
- la fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici alle imprese;
- attività di progettazione, fornitura, installazione, gestione e manutenzione ed ogni attività accessoria e sussidiaria alla realizzazione di quanto elencato comprese le opere di assistenza edili, la logistica, ed i trasporti di:
  - o Impianti termici di climatizzazione, ventilazione e trattamento aria;
  - o Impianti idrici e sanitari;
  - o Impianti di refrigerazione;
  - o Impianti di protezione antincendio;
  - o Impianti e reti di trasporto e distribuzione dei fluidi;
  - o Impianti e reti di telecomunicazione, telefonia e trasmissione dati;
  - o Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia elettrica;
  - o Impianti di illuminazione;
  - o Impianti di cogenerazione, tri-generazione e teleriscaldamento;
  - o Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione e utilizzazione dell'energia termica;
  - o Impianti di sollevamento di persone o di cose per mezzo di ascensori, di montacarichi, di scale mobili e simili;
  - o Impianti di sicurezza, anti-intrusione e videosorveglianza;
  - o Sistemi per l'automazione e il controllo degli accessi quali porte, barriere e cancelli;
  - o Impianti ecologici, trattamento delle acque e rifiuti;
  - o Impianti radiotelevisivi, antenne;
  - o Impianti speciali;
  - o Impianti di segnalamento e di segnaletica stradale e ferroviaria;
  - o Facility Management;
  - o Servizi di Efficienza Energetica (ESCO);
- l'esecuzione presso terzi delle attività regolate dal presente Contratto;

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

- a ghisa di prima fusione;
- b acciaio anche se colato in getti;
- c ferroleghie;
- d semiprodotto (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;

g latta.

La regolamentazione particolare per i settori sotto indicati in cui si articola l'industria metalmeccanica:

- Siderurgico;
- Auto-avio;
- Cantieristica Navale;
- Elettromeccanico ed elettronico;
- Meccanica generale;
- Fonderie di seconda fusione;

nonché per l'industria della installazione di impianti e di complessi meccanici, termici, idraulici, elettrici, telefonici, di reti telefoniche ed elettriche e comunque di materiale metallico ivi compresa l'installazione di impianti di segnaletica stradale che, a tutti i fini del presente Contratto, è equiparata alla meccanica generale, sussiste nei limiti e per gli istituti per i quali è specificamente prevista nel presente Contratto.

**Definizione dei settori.**

Siderurgico: comprende gli stabilimenti siderurgici che agli effetti del Contratto sono quelli per la produzione di:

- a ghisa di prima fusione;
- b acciaio anche se colato in getti;
- c ferroleghie;
- d semi-prodotti (blumi, billette, bidoni, grossi e medi fucinati);
- e laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- f tubi laminati e trafilati con processo iniziale a caldo;
- g latta.

Auto-avio: in tale settore sono compresi gli stabilimenti addetti alla costruzione in serie delle autovetture ed autocarri nel loro totale complesso e degli aeromobili, nonché quelli addetti alla costruzione in serie di carrozzerie con esclusione delle aziende che esercitano la loro attività nella costruzione di parti, accessori e simili e nella riparazione di autovetture, autocarri e carrozzerie. Sono compresi nel settore auto-avio gli stabilimenti che producono trattori agricoli che appartengono alle aziende inquadrate nello stesso settore in quanto producono autoveicoli.

Elettromeccanico ed elettronico: elettromeccanici sono gli stabilimenti fabbricanti esclusivamente o prevalentemente prodotti complessi che utilizzino elettricità e nei quali la parte elettrica sia tipica e di importanza fondamentale.

Tipiche produzioni elettromeccaniche sono:

- a macchine elettriche, nel senso tradizionale dell'espressione;
- b apparecchiature elettriche complesse;
- c strumenti di misura elettrici;
- d apparecchi per telefonia, telegrafia, radiotelegrafia, radio-tecnica, elettronica;
- e elettrodomestici (fabbricazione completa ed in grandi serie).

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

Meccanica generale: vi appartengono gli stabilimenti che svolgono tutte le altre attività indicate nel campo di applicazione del Contratto.

Fonderie di seconda fusione: comprende gli stabilimenti che effettuano

- la fusione di ghisa in getti;
- la fusione di acciaio in getti.

Cantieristica Navale: appartengono a tale settore gli stabilimenti che svolgono la loro attività nella costruzione, riparazione e demolizione di navi, nonché nell'esercizio di bacini di carenaggio.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a blue ink signature. The page number '14' is printed at the bottom right.

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 1 - Assunzione – requisiti per l'accesso

- 1 L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
- 2 Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
  - 2.a la data di assunzione;
  - 2.b la tipologia e durata del rapporto;
  - 2.c l'orario di lavoro;
  - 2.d la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
  - 2.e il trattamento economico;
  - 2.f la/e sede/i di lavoro;
  - 2.g la durata del periodo di prova;
  - 2.h informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
- 3 Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (forma cartacea o @book) o indicare un mezzo di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici(link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
- 4 All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:
  - 4.a Certificato di residenza;
  - 4.b Titoli di Studio e altri titoli professionali;
  - 4.c Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
  - 4.d Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
  - 4.e Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
  - 4.f Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
  - 4.g Curriculum Vitae;
  - 4.h Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

### Art. 2 - Periodo di prova

<b>Periodo di prova</b>	5 AREA 120 gg di effettiva prestazione lavorativa 4 AREA : 110 gg di effettiva prestazione lavorativa 3 AREA : 90 gg effettiva prestazione lavorativa 2 AREA : 75 gg effettiva prestazione lavorativa 1 AREA : 60 gg effettiva prestazione lavorativa Settimo: 60 gg effettiva prestazione lavorativa
-------------------------	--

- 1 L'esistenza del patto di prova è integrato nella lettera di assunzione come previsto dall' art. 1 Comma 2 g) e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
- 2 Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambe le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie e permessi maturati e non goduti.
- 3 Per i contratti a termine, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.
- 4 Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
- 5 Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova al rientro dal periodo di assenza stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

### Art. 3 - Mansioni lavorative e passaggi di area

- 1 Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili alla stessa area e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
- 2 In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti all'area di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
- 3 Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
- 4 Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti all'area di inquadramento inferiore,

purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

- Al fine di evitare il licenziamento, sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
  - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
- 5 Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni va comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione dell'area di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa o alle peculiari caratteristiche del ruolo e/o dello svolgimento delle mansioni.
  - 6 Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e dell'area di inquadramento, della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
  - 7 Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.
  - 8 Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

#### A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nell'area dalla 1 alle 3 potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti alla medesima area.

#### B - Mutamento di mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.

#### C - Passaggi di area

- 1 La promozione ad un area superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per la nuova area.
- 2 Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di natura assorbibile di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per la nuova area, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione alla maggior area attribuita.
- 3 Non sono assorbibili gli scatti di merito.

#### Art. 4 – Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente

- a) Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
- b) In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

#### Art. 5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con

*[Handwritten signatures and initials]*

la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

**Art. 6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST**

- 1 La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale, che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008 e s.m.i.
- 2 Le aziende che vogliono avvalersi del servizio RLST dovranno far riferimento all' organismo paritetico nazionale E. N. Bi. Form.



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, but they appear to be personal or official marks of the signatories.

#### Art. 7 - Articolazione dell'orario di lavoro

- 1 La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque giorni o sei lavorativi.  
Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
- 2 Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
- 3 Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, attraverso le OO.SS Territoriali e mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
- 4 Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo sul posto indicatogli. In tali ipotesi, ove venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto strettamente necessario al lavoratore in rapporto alla distanza e i mezzi di locomozione per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro come previsto dall' art. 45.
- 5 Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
- 6 Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art.12 punto 5 lett. c), d), e).
- 7 I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario settimanale.
- 8 Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
- 9 L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso alla sede e/o allo stabilimento e quello di inizio del lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro, in caso di ritardi non preventivamente comunicati al lavoratore potrà essere disposta l'apertura di un procedimento disciplinare. Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.
- 10 La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

#### Art. 7 bis – Lavoratori Discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalentemente all'attività di semplice attesa o custodia quali:

- -custodia anche di magazzino
- -guardiani diurni e notturni
- -portieri
- -personale addetto all'estinzione degli incendi
- -uscieri e inservienti
- -personale addetto al carico e allo scarico
- -sorveglianti
- -personale addetto agli impianti di riscaldamento ventilazione e inumidimento, produzione e trasformazione energia elettrica
- autisti, motoscafisti, infermieri

è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

#### Art. 8 - Sospensione del lavoro e Recuperi

- 1 In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
- 2 In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro, questi ha diritto alla corresponsione della

- retribuzione per tutte le ore di presenza.
- 3 È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture; le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.
  - 4 La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

#### Art. 9 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità

In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario nelle precedenti o successive settimane.

- 1 L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, da ripartire su 5 o 6 giorni settimanali in base alle esigenze aziendali.
- 2 Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana e in considerazione di particolari situazioni di servizio, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
- 3 Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro, esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle ore contrattuali nell'arco di un periodo di dodici mesi.
- 4 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.
- 5 La modalità di articolazione dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per i lavoratori interessati.
- 6 L'azienda deve informare i lavoratori, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto per conoscenza.
- 7 L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.
- 8 Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni. Nei casi di cui sopra, sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.
- 9 I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito.
- 10 Fermo restando quanto disciplinato nel presente articolo, la direzione aziendale di concerto con le OO.SS dei lavoratori o se presente RSA, potranno disciplinare le modalità di esecuzione del lavoro a turni in base alle necessità aziendali, fermo restando che le ore di lavoro eseguite in turni avvicendati dovranno essere retribuite con una maggiorazione dell'8%.

#### Art. 9 bis - Reperibilità

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro normalmente praticato nell'impresa, per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti o per altre attività simili.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. Il lavoratore, che accetti mediante atto scritto l'istituto della reperibilità, in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'80% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni.

Le ore di intervento effettuate in reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente contratto nazionale per il lavoro straordinario, notturno e festivo nelle sue varie articolazioni poiché considerate orario di lavoro straordinario.

Per ogni chiamata da parte dell'azienda seguita da intervento effettivo sarà riconosciuto un compenso lordo pari a 4,50 euro.

Nel caso in cui per lo svolgimento dell'intervento in reperibilità il lavoratore utilizzi un mezzo proprio o mezzi pubblici, al lavoratore spettano oltre che la maggiorazione per lo spostamento sopra prevista, anche il rimborso delle spese di viaggio, la quantificazione del rimborso sarà effettuata secondo gli accordi e le prassi aziendali in atto.

Se il lavoratore durante il periodo di reperibilità assume comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento si attiverà la procedura disciplinare.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- 1) oraria;
- 2) giornaliera;
- 3) settimanale.

La reperibilità di cui al precedente punto 3 non potrà eccedere le due settimane consecutive su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità sarà riconosciuto al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo
Area 1	4,50	7,00	7,50	29.50	30
Area 2	5.40	8.50	9.20	35.5	36.20
Area 3	6.20	9.50	10.30	40.50	41.30
Area 4	6,60	10.50	11.50	43.5	44.5

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

- nella prima colonna per 16 (16 ore - giorno lavorato);
- nella seconda e terza colonna per 24 (24 ore - giorno libero/festivo);

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore è in attesa di un'eventuale chiamata da parte dell'azienda, dal momento della chiamata seguita da intervento subentrano gli istituti della chiamata, viaggio e straordinario.

#### Art. 10 - Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.

- 1 Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.12, comma 3.
- 2 Su base volontaria, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate di cui al punto 1.

### Art. 11 - Modalità di fruizione

- 1 Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta preventiva scritta presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima dalla fruizione.
- 2 Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
- 3 I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
- 4 I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
- 5 Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
- 6 Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
- 7 Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.
- 8 Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- 9 I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui agli art.14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
- 10 Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
- 11 I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

### Art. 12 - Lavoro straordinario

- 1 Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all' art. 7 e 7 bis del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all' articolazione di cui all' art. 9
- 2 È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.  
Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:
  - casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
  - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
  - eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.
- 3 Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.
- 4 Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
- 5 Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

Straordinario, Notturmo, Festivo Artt.  
12/13/14/18

Nel limite massimo di 250 ore annuali per lavoratore

		Per lavoro non a turni	Per lavoro a turni
A	lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	20%	20%
B	lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora)	25%	25%
C	lavoro straordinario notturno	45%	40%
D	lavoro straordinario festivo	50%	50%
E	lavoro straordinario festivo notturno	65%	55%
F	straordinario festivo con riposo compensativo	30%	30%
G	straordinario notturno festivo con riposo compensativo	45%	40%

- 6 Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.
- 7 Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
- 8 Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

#### Art. 13 - Lavoro notturno

- 1 Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
- 2 Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25 applicando una maggiorazione pari al 25%.per lavoro non a turno e il 15% per lavoro a turno.
- 3 La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

#### Art. 14 - Riposi settimanali e riposo compensativi

- 3.1 Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi dell'art.3 Legge n.370/1934 e D.Lgs.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:
  - operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione e operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica e operazioni collegate;
  - attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
  - industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
  - servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
  - attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
  - attività di vendita al minuto e in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
  - attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali);
- 3.2 Il lavoratore con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al

lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

- 3.3 Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 e D.Lgs.66/2003 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.25, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
- 3.4 Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore in relazione al punto n.2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

#### Art. 15 - Permessi retribuiti

- 1 In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro lo stesso anno di maturazione. Il relativo monte ore non goduto dovrà essere corrisposto al lavoratore entro il mese di marzo.
- 2 I permessi ROL saranno per 32 ore. La maturazione sarà al 50% per i primi due anni di attività – 100% al terzo anno di attività.
- 3 I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.
- 4 I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
- 5 In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi e delle ex-festività per ogni mese intero di servizio prestato. Si considera tale la frazione superiore a 15 giorni nel mese. In caso di part-time, i valori annui vengono determinati in proporzione all'orario contrattuale effettivo.
- 6 I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.
- 7 Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.
- 8 I permessi per i lavoratori part time di cui ai commi 1 e 2, matureranno in base alla percentuale del part time.

#### Art. 16 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

- 1 In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
- 2 La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto risulti da certificazione formale ai sensi delle disposizioni normative di riferimento.
- 3 Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 4 Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
- 5 Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
- 6 Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni

dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

- 7 Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.
- 8 La fruizione dei giorni di permesso può essere o continuativa al verificarsi dell'evento o alternata entro i due mesi successivi al decesso o alla grave infermità del familiare. Nel caso di fruizione di permessi in alternanza questi ultimi devono essere richiesti con un preavviso di almeno 5 giorni.

#### Art. 17 - Congedi per gravi motivi familiari

- 1 1) Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
- 2 Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
- 3 Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
- 4 Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.
- 5 Il lavoratore è tenuto a presentare la richiesta di fruizione al datore di lavoro con un preavviso di almeno 10 giorni rispetto alla data di decorrenza, completando la richiesta con la consegna della domanda protocollata dall'Inps di avvenuta trasmissione.

#### Art. 18 - Lavoro festivo

- 1 È considerato lavoro festivo quello prestato il:
  - 1.a 1° gennaio (Capodanno);
  - 1.b 6 gennaio (Epifania);
  - 1.c lunedì di Pasqua;
  - 1.d 25 aprile
  - 1.e 1 maggio (Festa del lavoro);
  - 1.f 2 giugno (Festa della Repubblica);
  - 1.g 15 agosto (Assunzione);
  - 1.h 1 novembre (Ognissanti)
  - 1.i 8 dicembre (Immacolata Concezione);
  - 1.j 25 dicembre (S. Natale);
  - 1.k 26 dicembre (S. Stefano);
  - 1.l giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
- 2 Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 25% della normale retribuzione.
- 3 Resta salvo quanto disposto dall'art.14.

#### Art. 19 - Ferie

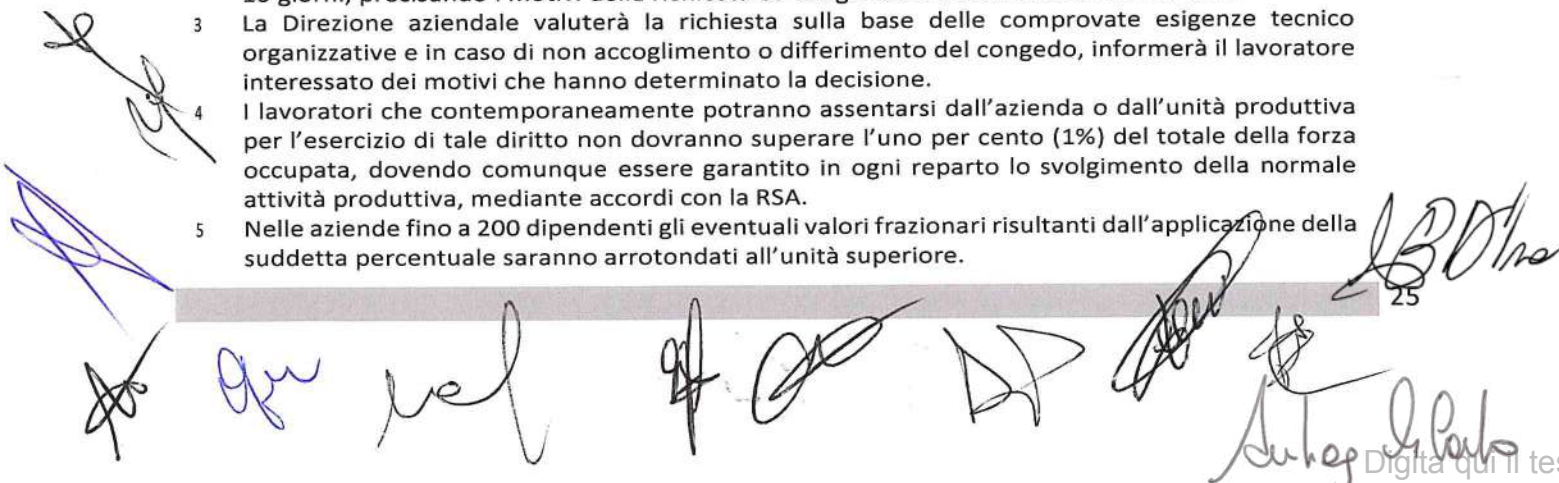
- 1 Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi se presta la propria attività per sei giorni la settimana.
- 2 Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 20 giorni lavorativi se presta la propria attività per cinque giorni la settimana
- 3 Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
- 4 Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, fermo l'obbligo di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
- 5 Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.
- 6 Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
- 7 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi interi di servizio prestati, con frazione superiore a 15 giorni e le giornate di ferie godute.

#### Art. 20 - Diritto allo studio

- 1 Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore o per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea, nonché per i master.
- 2 I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro capite* in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
- 3 Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
- 4 I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- 5 Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 6 In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
- 7 A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- 8 Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- 9 I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
- 10 Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
- 11 È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

#### Art. 21 - Congedi per formazione

- 1 Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- 2 Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
- 3 La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
- 4 I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.
- 5 Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.



- 6 Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 7 In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

#### Art. 22 - Disciplina della richiesta di congedo

- 1 L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 2 Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.
- 3 Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.16, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
- 4 Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

#### Art. 23 - Conservazione del posto di lavoro

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

#### Art. 24 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a paga base nazionale conglobata
- b terzi elementi;
- c scatti di merito o professionalità
- d altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

#### Art. 25 - Tipologie di retribuzione

- 1 La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le indennità di trasferta, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
- 2 La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
- 3 La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.
- 4 **La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".**  
In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.
- 6 Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire

allo svolgimento di professioni rientranti nelle aree 4° 3° e 2° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto all'area ordinaria di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 6%
- secondo anno: 3%

Le suddette retribuzioni ridotte si applicano a tutto il personale anche in caso di aziende di nuova costituzione o di inizio di nuova attività.

- 7 Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'E.N.Bi.Form, auto-certificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 8 Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni ridotte rispetto all'area ordinaria di inquadramento così come indicato al punto 6) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'E.N.Bi.Form.
- 9 Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui al precedente c.6, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali anche in zone depresse.

#### Art. 26 - Paghe base nazionali

La determinazione della paga base nazionale è contenuta nella **tabella A** allegata al presente CCNL.

#### Art. 26 bis - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

- 1 Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo (paga base, contingenza, 13a mensilità).
- 2 Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "*Elemento riassorbibile*".

#### Art. 27 - Assorbimenti

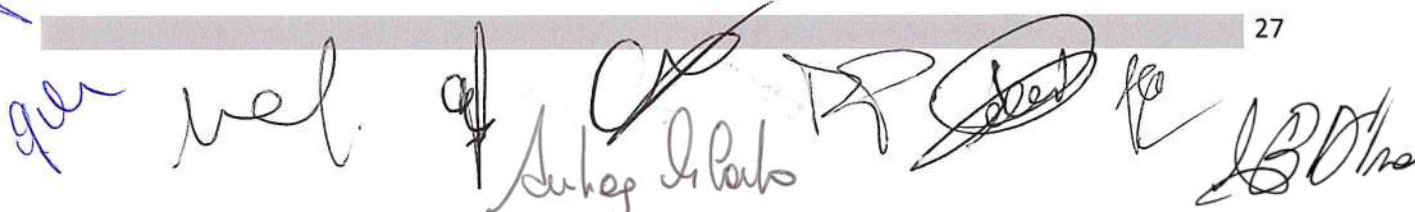
- 1 A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.
- 2 Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

#### Art. 28 - Trattamento personale di vendita a provvigione

- 1 In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
- 2 Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
- 3 Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

#### Art. 29 - Tredicesima mensilità

- 1 In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
- 2 Ai fini del computo della 13<sup>a</sup> mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della normale

per nel. 

retribuzione di cui all'art.24, spettante all'atto della corresponsione. Si considerano i mesi interi di servizio prestati, con frazione superiore a 15 giorni.

- 3 Può essere prevista la possibilità di erogare la 13<sup>a</sup> mensilità in busta paga mensilmente.

#### Art. 30 - Premio di risultato

- 1 In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, qualità, redditività, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.
- 2 Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

#### Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, si attui un confronto sulla eventuale adozione di programmi di Welfare aziendale che, oltre a risultare particolarmente agevolanti sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, sono volti a rafforzare gli elementi di collaborazione che, specialmente oggi, rappresentano senza dubbio un elemento strategico di competitività delle aziende ai fini della salvaguardia dell'occupazione, favorendo e incentivando lo sviluppo della stessa.

#### Art. 31 Scatti di merito o di professionalità

- 1 Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
- 2 L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
- 3 Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, conseguenza della disciplina di altro CCNL, eventualmente già maturati alla data del passaggio al presente CCNL, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

#### Art. 32 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

- 1 Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'art.26 del presente CCNL.
- 2 L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
- 3 In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

#### Art. 33 - Assenze

- 1 L'eventuale ritardo o assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
- 2 L'assenza va in ogni caso documentata entro il giorno successivo l'evento.
- 3 L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

#### Art. 34 - Malattia

- 1 Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata

telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

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

#### Art. 35 - Obblighi del lavoratore

- 1 Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.
- 2 Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.
- 3 Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

#### Art. 36 - Periodo di comportamento

- 1 Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
  - 1.a 180 giorni di calendario in un anno solare comprensivi del periodo di malattia;
  - 1.b per la malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.
- 2 Per poter decorrere nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.
- 3 Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.
- 4 I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.
- 5 Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
- 6 Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 7 Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.
- 8 Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo della anzianità di servizio.
- 9 La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, di durata inferiore a 12 mesi è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

#### Art. 37 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- 1.a per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, dal quarto evento in poi il

- l'azienda non corrisponderà alcuna indennità di carenza malattia.
- 1.b al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 90° giorno;
  - 1.c l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 90 giorni di malattia nel corso di un anno solare;
  - 1.d in caso di patologie certificate da documentazione ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- 2 Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.24 del presente CCNL.
  - 3 L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.
  - 4 Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.
  - 5 Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.
  - 6 Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

#### Art. 38 - Infortunio

- 1 Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.25 del presente CCNL.
- 2 L'indennità a carico dell'azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della normale retribuzione.
- 3 L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

#### Art. 39 - Astensione obbligatoria per maternità

- 1 Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.
- 2 In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.25.

#### Art. 40 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1 Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.
- 2 A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
- 3 Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.
- 4 Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
- 5 Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.
- 6 Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

#### Art. 41 - Aspettativa

- 1 L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
- 2 L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

#### Art. 42 - Congedi parentali

- 1 Ai sensi dell'art.32 del D. Lgs. n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
- 2 Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
  - 2.a alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
  - 2.b al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
  - 2.c qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
  - 2.d In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D. Lgs. n.151/2001.
- 3 Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4 Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro
- 5 Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- 6 Ai sensi dell'art.47 del D. Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- 7 I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
- 8 Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- 9 Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

#### Art. 43 - Congedi e permessi per *handicap*

- 1 La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con *handicap* in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
- 2 In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.
- 3 Ai sensi dell'art.42 c.2 del D. Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di *handicap*, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
- 4 I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

#### Art. 44 - Congedo matrimoniale

- 1 Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
- 2 Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di cui all'art. 25 del presente contratto.

Rep

SP

SP

per nel

SP

SP

Auteg di Porto

BD

#### Art. 45 – Trasferte

- 1 Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sostenute per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo potrà essere determinato da contrattazione di 2Liv. o regolamento aziendale, tenendo conto anche della remunerazione delle ore di viaggio eventualmente comportanti il superamento dell'orario contrattuale di lavoro.
- 2 Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
- 3 Al lavoratore che non accetta la trasferta, l'azienda potrà contestare per iscritto la mancanza quale ipotesi di grave insubordinazione e la presente disposizione si intende parte integrante del codice disciplinare. In caso di mancate valide giustificazioni nei termini previsti, la società può procedere al licenziamento per insubordinazione nei confronti del dipendente che ha rifiutato la trasferta per giusta causa ex art. 2119 c.c..

#### Art. 46 – Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

#### Art. 47 - Trasferimento

- 1 Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella per la quale è stato assunto.
- 2 Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni tenuto conto della località di trasferimento.
- 3 Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
- 4 In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
- 5 Per "tempo strettamente necessario al trasferimento", si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
- 6 Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
- 7 Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
- 8 Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

#### Art. 48 – Distacco

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

L'istituto del distacco non determina il sorgere di un nuovo rapporto con il terzo beneficiario della prestazione, ma produce l'effetto di modificare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a quanto convenuto dalle parti nell'originario contratto di lavoro.

L'istituto del distacco dovrà rispettare i requisiti di legittimità previsti dall'impianto normativo, come meglio precisati nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15 gennaio 2004, n. 3 e nella risposta all'Interpello n. 1/2011:

- l'interesse del distaccante: deve essere specifico, rilevante, concreto e persistere per tutta la durata del distacco, da accertare caso per caso, in base alla natura dell'attività espletata e non semplicemente in relazione all'oggetto sociale dell'impresa. Può trattarsi di qualsiasi interesse produttivo del distaccante, anche di carattere non economico, che, tuttavia, non può consistere in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui, che caratterizza, invece, la diversa fattispecie della somministrazione di lavoro (si veda, in proposito, anche la Circolare n. 28/2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);

- la temporaneità: il distacco deve necessariamente essere temporaneo. Tale previsione non incide sulla durata del distacco, che può anche essere non breve, purché non coincidente con tutta la durata del rapporto di lavoro;
- lo svolgimento di una determinata attività lavorativa: il lavoratore distaccato deve essere adibito ad attività specifiche e funzionali al soddisfacimento dell'interesse proprio del distaccante. Ne consegue che il provvedimento di distacco non può risolversi in una messa a disposizione del proprio personale in maniera generica e, quindi, senza predeterminazione di mansioni.

Quanto agli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco, la normativa prevede che questi restino, comunque, a carico del datore di lavoro distaccante. Nondimeno, nella Circolare n. 3/2004 si dà atto di come nella prassi il rimborso al distaccante della spesa del trattamento economico non ha alcuna rilevanza ai fini dell'accertamento della genuinità del distacco. In ultima analisi, posto che il lavoratore distaccato svolge la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni soggetto del rapporto.

Il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 prevede, poi, determinati presupposti di validità del distacco in specifiche ipotesi, cioè:

- il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato;
- il distacco che comporti un trasferimento ad un'unità produttiva situata a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci giorni).

Il presente articolo non si applica alle R.S.A. ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L.

#### Art. 49 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

- a.1 Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
  - 1.a ammonizione verbale; ammonizione scritta;
  - 1.b multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
  - 1.c sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
  - 1.d licenziamento individuale.
- a.2 La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
- a.3 Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In questa comunicazione dovrà essere chiaramente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
- a.4 I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
- a.5 L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
- a.6 Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
- a.7 Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
- a.8 Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- a.9 Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
- a.10 Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970.
- a.11 Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

**11.a Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;**

**11.b Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanza di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.**

**11.c Multa: vi si incorre per:**

- c.I inosservanza dell'orario di lavoro;
- c.II assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- c.III negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- c.IV abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della

multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form., ovvero destinare a quest'ultimo l'importo quale contribuzione indicando nella causale di bonifico bancario "sanzione Art. 49 ccnl".

**11.d Sospensione: vi si incorre per:**

- d.I inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- d.II assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- d.III mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- d.IV utilizzo di veicoli, mezzi e strumenti Aziendali a fini propri e/o non espressamente autorizzati dall'Azienda;
- d.V inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d.VI presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- d.VII abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- d.VIII consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- d.IX esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, o presso cantieri e/o clienti dell'Azienda fuori dell'orario di lavoro;
- d.X insubordinazione verso i superiori;
- d.XI irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- d.XII atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).
- d.XIII La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti, fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

**11.e Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:**

- e.I assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- e.II assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- e.III abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e.IV grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- e.V danneggiamento grave al materiale aziendale;
- e.VI inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- e.VII furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- e.VIII trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- e.IX esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- e.X rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- e.XI gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- e.XII manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- e.XIII alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- e.XIV danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- e.XV concorrenza sleale;
- e.XVI altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D. lgs.n.276/2003.

a.12 In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

a.13 Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento della sospensione.

a.14 Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

a.15 Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

a.16 Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente

identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

- a.17 L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

#### Procedure in caso di licenziamento

- 17.a In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- 17.b L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso; qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo, entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- 17.c Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- 17.d Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- 17.e La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- 17.f La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- 17.g Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza sindacale cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- 17.h La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- 17.i Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
- 17.j Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt. 91 e 92 del codice di procedura civile.
- 17.k In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.
- 17.l È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'E.N.Bi.Form., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

**Art. 50 – Sistemi di video-sorveglianza aziendale**

- 1 In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
- 2 Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
- 3 In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
- 4 Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
- 5 Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del d.lgs.n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento all'art.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito, e in ottemperanza con quanto previsto dal nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016 (noto come **GDPR**).
- 6 L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

**Art. 51 - Preavviso**

- 1 Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
- 2 La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
- 3 I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Area di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
Area 5	60 giorni	90 giorni	120 giorni
area 4	30 giorni	45 giorni	60 giorni
area 3 e 2	25 giorni	30 giorni	45 giorni
Area1	10 giorni	12 giorni	20 giorni

- 4 I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- 5 Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- 6 La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

**Art. 52 - Trattamento di fine rapporto**

Determinazione del TFR

- 1 In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.
- 2 Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
  - 2.a minimo tabellare conglobato;
  - 2.b scatti di merito o professionalità
  - 2.c superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
  - 2.d salario integrativo aziendale;
  - 2.e indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - 2.f indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
  - 2.g tredicesima.

Richiesta di anticipazione

- 1.a Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8

- anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- 1.b acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
  - 1.c spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.
- 2 Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento (50%) del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per
- 2.a significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
  - 2.b acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
    - b.I l'atto costitutivo della cooperativa;
    - b.II la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
    - b.III la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
    - b.IV l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
  - 2.c sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

#### Corresponsione del TFR

- 1 Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
- 2 In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
- 3 L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, DI PROSSIMITA', WELFARE AZIENDALE

### E APPALTI

#### Art. 53.1 - Contrattazione collettiva decentrata

- 1 Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle Associazioni Regionali o Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscrittrici del presente CCNL. possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale gli Istituti di cui all'art. 53.1
- 2 a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.
- 3 A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:
  - 3.a trattamenti retributivi integrativi;
  - 3.b specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
  - 3.c sistemi organizzativi flessibili, processi e flussi per ottimizzare i carichi di lavoro ed i risultati;
  - 3.d premi di risultato, fringe benefit e sistemi di welfare;
  - 3.e orario di lavoro, sistemi multiperiodali, flessibilità - Banca ore;
  - 3.f la gestione della reperibilità e della disponibilità;
  - 3.g tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
  - 3.h pari opportunità, azioni positive di genere e per la genitorialità;
  - 3.i limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta, relative diarie e trattamento dei tempi di viaggio;
  - 3.j regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
  - 3.k formazione professionale e percorsi re-skilling e up-skilling delle competenze digitali;
  - 3.l determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
  - 3.m la determinazione in concreto degli strumenti che permettano al lavoratore agile l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione e dei risultati (smart working);
  - 3.n forme e modalità di esecuzione dell'attività in telelavoro;
  - 3.o la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore;
  - 3.p l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore o del lavoratore in Smart Working;
  - 3.q l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
  - 3.r ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
  - 3.s specifici accordi per l'individuazione e gestione dei contratti a tempo determinato, delle fattispecie di lavoro intermittente, nonché delle casistiche di lavori con caratteristiche di stagionalità;
  - 3.t determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art.18 Legge n.300/1970;
  - 3.u referendum.
  - 3.v tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;

Le parti convengono sulla importanza che la contrattazione collettiva nazionale costituisca la cornice fondamentale entro la quale le imprese ed i lavoratori determinino le condizioni migliori di lavoro, vigenti su tutto il territorio nazionale. Al tempo stesso, riconoscono il rilievo strategico determinante che la contrattazione collettiva di prossimità, territoriale (regionale e provinciale) o aziendale, può avere per incrementare la produttività del lavoro, migliorare la capacità di concorrere delle imprese che applicano la presente disciplina e, infine, per adattare le regole contrattuali alle caratteristiche concrete del territorio, delle organizzazioni aziendali e dei gruppi di lavoratori.

A tal fine, le parti sociali sottoscritte alla presente intesa confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui



**Art. 53.5 - Cambio di appalto**

- 1 Rilevato che il settore può essere caratterizzato anche dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
- 2 L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
- 3 L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
- 4 In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.
- 5 In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
- 6 Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
- 7 Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
- 8 I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
- 9 Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.
- 10 Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore e del personale ivi impiegato a svolgere le attività oggetto del contratto.
- 11 L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
  - nominativo e codice fiscale;
  - eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
  - area di inquadramento;
  - orario settimanale;
  - data di assunzione nel settore;
  - data di assunzione nell'azienda uscente;
  - situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro; nonché
  - l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n. 68/1999;
  - le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
  - le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n. 276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
  - l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.
- 12 Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità

sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

## APPRENDISTATO

### Art. 54 - Tipologie contratto di apprendistato

- 1 Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - 1.a contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - 1.b contratto di apprendistato professionalizzante;
  - 1.c contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
  - 1.d contratto di apprendistato in cicli stagionali.
- 2 Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
- 3 A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

### Art. 55 - Durata rapporto contrattuale e apprendistato in cicli stagionali

- 1 Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- 2 Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

### Art. 56 - Apprendistato professionalizzante

Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

#### Area d'inquadramento professionale e trattamento economico

Durata complessiva	aree	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36 mesi	5 area	12 mesi 80%	12 mesi - 85%	12 mesi - 90%
36 mesi	4 e 3	12 mesi 80%	12 mesi 85%	12 mesi 90%
30 mesi	2	10mesi 80%	10 mesi 85%	10 mesi 90%

RP

BD/ha

Autoreg. di Porto

ge

*(Handwritten signatures and marks)*

**Art. 57 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

- 1.a per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 1.b per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 1.c per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 1.d per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

**Art. 58 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

- o per i percorsi di durata superiore all'anno:
  - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
  - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- o per i percorsi di durata non superiore all'anno:
  - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

**Art. 59 - Proporzione numerica**

- 1 In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. 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.
- 2 In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

**Art. 60 - Disciplina del rapporto**

- 1 Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
  - 2 Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'E.N.Bi.Form..
  - 3 Nel rispetto della normativa dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.
- Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 25 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

**Art. 61 - Parere di conformità**

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'E.N.Bi.Form. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.

- 2 Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

#### Art. 62 - Periodo di prova

- 1 È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato alla medesima area iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
- 2 Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

#### Art. 63 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

- 1 Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
- 2 Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
- 3 Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione
- 4 La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

#### Art. 64 - Obblighi del datore di lavoro

- 1 In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
  - 1.a di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
  - 1.b di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
  - 1.c di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
  - 1.d di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
- 2 Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

#### Art. 65 - Doveri dell'apprendista

- 1 L'apprendista deve:
  - 1.a seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
  - 1.b prestare la sua opera con la massima diligenza;
  - 1.c frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
  - 1.d osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge
- 2 L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

#### Art. 66 - Trattamento normativo

- 1 L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie l'apprendistato.

#### Art. 67 - Divieto di cottimo

- 1 È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

#### Art. 68 - Malattia

- 1 Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- 2 Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
- 3 Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 4 Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.
- 5 Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

#### Art. 69 - Infortunio

- 1 Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
- 2 A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
  - 2.a 60% per i primi 3 giorni;
  - 2.b 80% dal 4° al 20° giorno;
  - 2.c 90% dal 21° giorno al 180°
  - 2.d
- 3 Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

#### Art. 70 - Durata contratto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.

#### Art. 71 - Obblighi di comunicazione

- 1 Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### Art. 72 - Formazione

##### A Durata

- 1 L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per i livelli 2° e 3°; 70 ore per i livelli 4° e 5°; mentre per i livelli 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.
- 2 Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione, ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
- 3 È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 4 L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

##### B Contenuti

- 1 Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL.
- 2 È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.
- 3 L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 4 Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei

seguenti ambiti:

- 4.a accoglienza, valutazione dell' area di ingresso e definizione del patto formativo;
  - 4.b competenze relazionali;
  - 4.c organizzazione ed economia;
  - 4.d disciplina del rapporto di lavoro;
  - 4.e sicurezza sul lavoro.
- 5 I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- 5.a conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
  - 5.b conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
  - 5.c conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
  - 5.d conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
  - 5.e conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
  - 5.f conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- 6 Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
- 7 Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
- 8 L'attività formativa potrà anche essere svolta in modalità FAD e/o e-learning.  
Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

#### Art. 73 - Apprendistato in cicli stagionali

- 1 Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.
- 2 Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 3 In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art. 72 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 4 Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
- 5 L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
- 6 Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

#### Art. 74 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire.

#### Art. 75 - Rinvio alla legge

- 1 Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.
- 2 Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

## CONTRATTI FLESSIBILI

### Art. 76 - LAVORO PARTTIME- Tipologia di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Sono ammesse clausole di flessibilità ed elastiche. Il lavoro a tempo Part-time può essere:

- \* orizzontale: come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- \* verticale: come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

### Art. 77 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1 L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
- 2 Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
- 3 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.

### Art. 78 - Assunzione

- 1 Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.
- 2 Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
- 3 Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

### Art. 79 - Obblighi di comunicazione

- 1 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
- 2 In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, ove esistente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

### Art. 80 - Clausole di flessibilità ed elastiche

- 1 In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D. Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
  - 1.a la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
  - 1.b la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
- 2 La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
- 3 L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
- 4 Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

- 5 È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
- 6 Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
- 7 Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- 8 Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 20%
- 9 Le suddette maggiorazioni non si applicano:
  - 9.a in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
  - 9.b qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
  - 9.c qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.
- 10 Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

#### Art. 81 - Prestazioni supplementari e straordinarie

- 1 In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
  - 1.a prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
  - 1.b prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
- 2 Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.
- 3 Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.
- 4 L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.
- 5 Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12 del presente CCNL
- 6 Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

#### Art. 82 - Retribuzione

- 1 Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari area e mansione.
- 2 In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
  - 2.a l'importo della retribuzione oraria;
  - 2.b la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
  - 2.c la maternità;
  - 2.d la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
  - 2.e l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - 2.f l'accesso ai servizi aziendali;
  - 2.g i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
  - 2.h i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.

- 3 Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

#### Art. 83 - Periodo di comporta 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 di 180 giorni continuativi

#### Art. 84 - 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.

#### Art. 85 - Diritto di precedenza

- 1 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.
- 2 In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
- 3 Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.
- 4 I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 5 In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 6 In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di *handicap* ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- 7 Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari area e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 8 Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
- 9 In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

- 10 In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

11

#### Art. 86 - LAVORO INTERMITTENTE - Definizione

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Sarà stipulabile con soggetti di età -24 anni o +55 anni in caso di impossibilità di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione dell'area di riferimento.

Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.

#### Art. 87 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

- 1 Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
- 2 Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- 3 Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa definizione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.
- 4 In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- 5 Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:
  - 5.a week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00, fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
  - 5.b vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
  - 5.c vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
  - 5.d periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
  - 5.e un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori.
  - 5.f qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.
- 6 Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
  - 6.a per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - 6.b presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
  - 6.c ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### Art. 88 – Assunzione

- 1 Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
  - 1.a indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
  - 1.b luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
  - 1.c il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
  - 1.d indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
  - 1.e i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità
  - 1.f le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
  - 1.g il rinvio alle norme del presente articolo.
- 2 Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

#### Art. 89 - Indennità di disponibilità

- 1 Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.
- 2 Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per l'area di riferimento in base alla mansione svolta.
- 3 La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:
  - 3.a minimo tabellare;
  - 3.b terzi elementi;
  - 3.c ratei di tredicesima.
- 4 L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.
- 5 In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.
- 6 Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
- 7 Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
- 8 Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.
- 9 In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.
- 10 Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16 del D.Lgs.n.81/2015.

#### Art. 90 - Retribuzione

- 1 Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari area, a parità di mansioni svolte.
- 2 Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato,

in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

- 3 In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.
- 4 Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

#### Art. 91 - Consistenza organico aziendale

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 precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

Valutare il rinvio alla contrattazione aziendale per ampliare l'arco temporale in caso di aree di crisi complesse/ deindustrializzate, a seguito dell'emergenza nazionale da Covid-19.

#### Art. 92 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO - Requisiti di applicabilità

- 1 La presente tipologia di rapporto di lavoro viene incentivato al fine di soddisfare le esigenze flessibili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei dipendenti a svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori e per garantire una maggiore occupazione.
- 2 Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
- 3 Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari area e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.
- 4 L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi e posticipata fino a due mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.
- 5 La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 24 mesi, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro.
- 6 Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari area o e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
- 7 Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
- 8 Ai sensi dell'art.23 c.1 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, fatta diversa percentuale in aumento a seguito di accordo sindacale aziendale.
- 9 Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
- 10 Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
- 11 Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
- 12 L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.
- 13 Il ricorso al contratto a termine è consentito esclusivamente alle imprese in regola con gli

adempimenti previsti dal D.Lgs.81/08 e s.m.i..

#### Art. 93 - Apposizione del termine e causali

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

In base a quanto stabilito nelle norme contenute nell'art. 41-bis del decreto Sostegni bis ove alle causali legali, già previste dal comma 1 dell'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 ne sono state aggiunte altre che fanno riferimento (lettera b-bis) a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51", pertanto è facoltà della presente contrattazione collettiva di poter stipulare tra datore di lavoro e lavoratore contratti a tempo determinato della durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi senza obbligo delle causali ordinarie, ma bensì con causali di espressa contrattazione sindacale.

È rimandato alla contrattazione territoriale e/o aziendale l'individuazione delle esigenze specifiche (tecnico-organizzative-produttive) purché siano precise, puntuali e ben determinate, sia pure riferibili all'attività ordinaria che, al fine di evitare un possibile contenzioso giudiziale con effetti negativi per il datore, dovranno ben essere individuate e "focalizzate" nella lettera di assunzione o di proroga, senza alcun rinvio alle parti nella stesura del contratto individuale.

#### Art. 94 - Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per la medesima area di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo rapporto di lavoro.

#### Art. 95 - Durata e proroghe

- 1 Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte (quattro) nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.
- 2 Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

#### Art. 96 - Proporzione numerica

- 1 Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura non superiore al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2 Assunzioni esenti da limitazioni numeriche. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
  - 2.a nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
  - 2.b da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
  - 2.c per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
  - 2.d per sostituzione di lavoratori assenti;
  - 2.e con lavoratori di età superiore a 50 anni.
  - 2.f Ulteriori casi elencati nell'art. 23 commi 2 e 3 D.Lgs. 81/2015

Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratore nelle singole unità produttive con in forza un solo dipendente a tempo indeterminato  
In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una

sanzione amministrativa di importo pari:

- 4.a al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
  - 4.b al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
- 5 I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

#### Art. 97 - Diritto di precedenza

- 1 Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
- 2 Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali
- 3 Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.
- 4 Fermo restando il suddetto termine di sei mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.
- 5 In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

#### Art. 98 - Retribuzione

- 1 Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365 <sup>esimi</sup>, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
- 2 Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

#### Art. 99 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

#### Art. 100 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - Sfera di applicabilità

- 1 Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore
- 2 Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
  - 2.a per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - 2.b presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
  - 2.c presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

2.d da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### Art. 101 - Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

#### Art. 102 - Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

- 1 Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
- 2 Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di area superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
- 3 Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.
- 4 L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
- 5 È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

#### Art. 103 - Retribuzione

- 1 Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
- 2 L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
- 3 I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

#### Art. 104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

- 1 In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.
- 2 Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

**Art. 105 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione**

- 1 Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 50% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- 2 Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form. che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta.

**Art. 106 - CONTRATTO DI TELELAVORO - Definizione**

- 1 Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.
- 2 Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
  - 2.a autisti;
  - 2.b operatori di vendita;
  - 2.c lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
  - 2.d ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.
- 3 Il Telelavoro può essere di tre tipi:
  - 3.a domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
  - 3.b mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
  - 3.c remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.
- 4 Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.
- 5 Alla contrattazione aziendale è demandata la disciplina in dettaglio

**Art. 107- Sfera di applicabilità**

- 1 Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 2 L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.
- 3 Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti, con preavviso di almeno 60 giorni, potrà richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia invece stato concordato il tempo determinato, il telelavoro potrà essere disdetta da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.
- 4 Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 5 Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetta dall'azienda.

**Art. 108 - Disciplina del rapporto**

- 1 Il telelavoro con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.
- 2 Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare sia remotizzato.

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

- 3 Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
- 4 Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

#### Art. 109 - Diritti e doveri del telelavoratore

- 1 Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari area e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
- 2 Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
- 3 Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
- 4 La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.
- 5 Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

#### Art. 110 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

- 1 La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.
- 2 Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
- 3 È inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.
- 4 Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite *software*, all'insaputa del telelavoratore.
- 5 In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
- 6 Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 7 L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

#### Art. 111 - Dotazioni strumentali e utenze

- 1 Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 2 Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.
- 3 In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 4 In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia

deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

#### Art. 112 - Orario di lavoro

- 1 Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.
- 2 Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs.n.66/2003.

#### Art. 113 - Contrattazione aziendale

- 1 Alla contrattazione aziendale è demandata:
  - 1.a la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
  - 1.b ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
  - 1.c l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
  - 1.d l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
  - 1.e le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
  - 1.f l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
  - 1.g la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.
- 2 Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

#### Art. 114 - Collaborazioni Coordinate e Continuative

- 1 Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art.2 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte quelle mansioni rientranti nella declaratoria del quadro, del I livello, II livello e III livello previste dal presente contratto.
- 2 Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzate, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 10% della retribuzione prevista da Contratto Collettivo.
- 3 Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'art.2 c.1 del D.Lgs.n.81 /2015.

## ISTITUTI SINDACALI

### Art. 115 - Rappresentanze Sindacali

- 1 Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
  - 1.a di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
  - 1.b di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2 L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa.
- 3 Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
- 4 I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 5 Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6 Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7 Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

### Art. 116 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

- 1 I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
  - 1.a fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
  - 1.b fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
  - 1.c fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
- 2 A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 3 Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 4 Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.
- 5 Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 6 Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- 7 Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate

- dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
- 8 Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
  - 9 Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
  - 10 Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
  - 11 Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
  - 12 All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### Art. 117 - Assemblea

- 1 Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
- 2 La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
- 3 Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
- 4 Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 5 Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
- 6 Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL.
- 7 Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

#### Art. 118 - Referendum

- 1 Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
- 2 I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 3 Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

#### Art. 119 - Trattenute sindacali

- 1 I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
- 2 La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
- 3 L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

**Art. 120 - Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione E.N.Bi.Form.**

- 1 Le Parti concordano che l'Ente Nazionale Bilaterale per la Formazione, in sigla E.N.Bi.Form. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.  
Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
- 2 E.N.Bi.Form. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3 A tal fine E.N.Bi.Form. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:
  - 3.a programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
  - 3.b provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
  - 3.c provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
  - 3.d elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - 3.e attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
  - 3.f riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
  - 3.g istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.121, 131 e 132 del presente CCNL, e ne coordina le attività;
  - 3.h riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
  - 3.i svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - 3.j svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
  - 3.k svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
  - 3.l svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
  - 3.m svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
  - 3.n attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
  - 3.o può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 4 E.N.Bi.Form. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 5 Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.N.Bi.Form. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.  
Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, ad E.N.Bi.Form. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 7 E.N.Bi.Form. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento

- dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita commissione. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.
- 8 Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.N.Bi.Form. 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 di Amministrazione.
  - 9 Gli organi di gestione E.N.Bi.Form. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
  - 10 La costituzione degli E.N.Bi.Form. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'E.N.Bi.Form. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

#### Art. 121 - Enti Bilaterali Territoriali

- 1 E.N.Bi.Form. Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:
  - 1.a la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
  - 1.b il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
  - 1.c gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
  - 1.d il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
  - 1.e l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.N.Bi.Form. Nazionale e con la rete degli E.N.Bi.Form. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
  - 1.f le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
  - 1.g i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
  - 1.h le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
    - 1.i per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
    - 1.j per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
- 2 E.N.Bi.Form. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.
- 3 Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'E.N.Bi.Form. Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale.
- 4 E.N.Bi.Form. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

**Art. 122 - Assistenza Sanitaria Integrativa**

- 1 Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è EuroSALUTE (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). Le parti hanno di comune accordo assunto tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
- 2 A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, sono iscritti ad EUROSALUTE tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
- 3 Per il finanziamento di EuroSALUTE è dovuto un contributo mensile base obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 10,84 di cui euro 10,0 a carico dell'azienda ed euro 0,84 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.
- 4 I contributi di cui al punto 3) vanno versati mensilmente a EuroSALUTE tramite uno dei seguenti sistemi, a scelta aziendale:
  - bonifico bancario su IBAN IT12G0569639100000004192X90, conto corrente Banca Popolare di Sondrio a Frascati;
  - addebito automatizzato SEPA.EuroSALUTE mette a disposizione tutte le informazioni e procedure di dettaglio per la gestione dei pagamenti e della copertura base, nonché delle ulteriori declinazioni del piano sanitario integrativo, che potranno essere opzionate a livello aziendale.
- 5 Quale quota di prima iscrizione, per ogni lavoratore è dovuto un contributo "una tantum" di € 25,00, da versare con causale "quote prima iscrizione", tramite bonifico bancario sulle coordinate bancarie sopra richiamate al 4) che precede.
- 6 Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico.
- 7 I contributi di cui ai commi 3 e 4 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
- 8 L'impresa che ometta le suddette quote è tenuta a corrispondere per ogni mensilità al lavoratore un elemento aggiuntivo della retribuzione "EDR" di €25,00, utile a tutti gli effetti per la determinazione degli istituti contrattuali indiretti e differiti.

al

BD the

Autog. I. P. S.

DP

62

**Art. 123 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale**

- 1 Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
- 2 A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
- 3 In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

**Art. 124 - Composizione e sede della Commissione Nazionale**

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

**Art. 125- Convocazione della Commissione Nazionale**

- 1 Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
- 2 La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni e/o Ente Bilaterale costituiti a livello locale o nazionali di categoria.
- 3 L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- 4 La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- 5 Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.  
Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

**Art. 126 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale**

- 1 Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2 La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.
- 3 Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
- 4 Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

**Art. 127 - Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale**

La Commissione di Conciliazione Regionale o comunque costituita nel territorio a livello Provinciale o Territoriale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti quanto per il contenzioso tra lavoratore e datore di lavoro che per la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

**Art. 128 - Composizione e sede della Commissione Regionale e/o Territoriale**

- 1 Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.
- 2 La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n.2 dell'articolo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

**Art. 129 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale**

- 1 La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
- 2 L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
- 3 La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
- 4 Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

**Art. 130 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale**

- 1 Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
- 2 La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
- 3 In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

**Art. 131 - Osservatorio Nazionale**

- 1 L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione - E.N.Bi.Form. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
- 2 A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
  - 2.a programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
  - 2.b riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - E.N.Bi.Form. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.N.Bi.Form. Territoriali;
  - 2.c elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
  - 2.d riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.N.Bi.Form. Nazionale;
  - 2.e riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
  - 2.f predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

**Art. 132 - Organismo Paritetico Nazionale E.N.Bi.Form.**

*[Handwritten signatures and initials]*

- 1 Le Parti concordano che l'Organismo, in sigla E.N.Bi.Form. costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.Lgs. 81/08.
- 2 E.N.Bi.Form è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. firmatarie.
- 3 A tal fine E.N.Bi.Form attua ogni utile iniziativa e in particolare:
  - supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecnico-organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego di fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività. A tale fine l'Organismo Paritetico istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente.
  - Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell' art. 51 comma 8 del D.Lgs. 81/2008.
  - Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST.
  - Svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Organismo costituito.

#### Art. 133 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione

- 1 Il contributo mensile, per ogni lavoratore di cui al punto successivo, da destinare in favore dell'E.N.Bi.Form. Nazionale all'atto dell'adesione al presente CCNL, è stabilito nella misura di € 24,00 (euro ventiquattro) di cui € 23,00 a carico del Datore di lavoro ed € 1,00 a carico del lavoratore per tutte le mensilità previste dal presente CCNL; con tale contributo, quanto le imprese che i lavoratori potranno usufruire dell'assistenza sindacale, consulenza e dei servizi e delle convenzioni riservate in favore degli aderenti.
- 2 Qualora l'azienda non voglia usufruire dei servizi dell'assistenza e convenzioni ad ella dedicati, dovrà corrispondere il contributo relativo alla assistenza di cui al comma precedente all'atto della adesione, per ogni lavoratore a favore dell'E.N.Bi.Form. di € 4,00 (€ quattro/00) così ripartito: € 3,00 (€ tre/00) a carico dell'azienda, € 1,00 (€ uno/00) a carico del lavoratore;
- 3 L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad €. 25,00 (€ venticinque/00) lordi, utile a tutti gli effetti per la determinazione degli istituti contrattuali indiretti e differiti;
- 4 L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- 5 Le quote da destinare vanno versate in un'unica soluzione o mediante F24 con codice "TG15" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.N.Bi.Form. all'IBAN: IT11 1062 3075 0800 0005 6955 068.
- 6 L'azienda che non aderisce ad A.N.A.P. e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale E.N.Bi.Form. e del Fondo Sanitario Eurosalute, non potrà avvalersi del presente contratto.

#### Art. 134 - Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende, A.N.A.P. procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 1,00% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311 (codice W455). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema A.N.A.P..

#### Art. 135 - Fondi

##### **Fondo interprofessionale per la formazione continua**

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti adottano apposito fondo in attuazione dell'art.118 della Legge n.388/2000 denominato FONDO Conoscenza, le parti convengono di aderire al presente fondo di emanazione.

#### Art. 136 - Conciliazione controversie in sede sindacale

- 1 Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010.
- 2 Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.
- 3 Le controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione dell'E.N.Bi.Form. In assenza di Enti Bilaterali Regionali o Provinciali o Territoriale, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione - E.N.Bi.Form. Resta salva la facoltà dell'Ente Bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.
- 4 La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

#### Art. 137 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale - E.N.Bi.Form. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.N.Bi.Form. Nazionale.

#### Art. 138 - Attivazione della procedura di conciliazione

- 1 Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
- 2 A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

#### Art. 139 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

#### Art. 140 - Convocazioni delle parti

- 1 La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
- 2 In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

#### Art. 141 - Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e,

- laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
- 2 All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

**Art. 142 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo**

- 1 Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
  - 1.a il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - 1.b il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
- 2 La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3 Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione elabora un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4 Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5 Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

**Art. 143 - Risoluzione bonaria della controversia**

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 411 c.p.c..

**Art. 144 - Decisioni**

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 123.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with checkmarks.

**Art. 145 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione**

- 1 Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è sempre obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del D. Lgs.n.276/2003 e successive modifiche.
- 2 Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere per oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
- 3 Il tentativo obbligatorio di conciliazione va esperito davanti alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

**Art. 146 - Risoluzione della lite in via arbitrale**

- 1 Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
  - 1.a il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
  - 1.b le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
  - 1.c l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
- 2 Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
- 3 Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

**Art. 147 - Controversie collettive**

- 1 Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 2 Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 123.

BD/ha  
Autog. I. Pato

## INQUADRAMENTO

### Art. 148 - Classificazione del personale

L'inquadramento professionale visti i cambiamenti tecnologici, organizzativi e innovativi è organizzato uniformando in un'unica classificazione operai, quadri e impiegati classificazione d'ora in poi denominata area.

La nuova classificazione tenendo conto di una visione sempre più europeista e globale del mondo del lavoro e facendo riferimento all'E.Q.F. (European Qualification Framework) prevede responsabilità in base a incarichi professionali distinti in 5 classificazioni di area:

- 1 area di base
- 2 area ad elevate attività operative
- 3 area ad elevate attività Tecnico/specifiche
- 4 area ad elevate attività Specialistiche e amministrativo/Gestionali
- 5 area ad elevate attività innovative

### 5 area ad elevate attività innovative

A quest'area appartengono:

i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzative articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro".

Lavoratori che nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando se del caso, metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più unità tecnico-produttive e/o di servizi; ovvero lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

### 4° area ad elevate attività Specialistiche e amministrativo/Gestionali 1° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

- Progettista di complessi
- Specialista di sistemi di elaborazione dati
- Specialista di pianificazione aziendale
- Specialista finanziario
- Specialista amministrativo
- Ricercatore
- Specialista di approvvigionamenti

### Settore TLC

Appartengono a questo livello:

- le lavoratrici/tori che svolgono funzioni direttive inerenti la realizzazione di risultati produttivi complessi che richiedono autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell'ambito del processo di competenza, nonché la responsabilizzazione primaria sui risultati attesi. Tali funzioni sono esercitate attraverso la conduzione e il controllo di rilevanti unità organizzative, ovvero fornendo contributi professionali a

carattere progettuale-innovativo di particolare complessità ed alta specializzazione;

Lavoratrice/tore che, in possesso di una approfondita conoscenza del mercato di riferimento, cura l'ideazione di nuovi prodotti/servizi, identificando, con le opportune analisi economiche di redditività, le relative potenzialità di vendita; determina il posizionamento del prodotto/servizio sul mercato di riferimento definendone le modalità di lancio, comunicazione e pricing; gestisce il posizionamento del prodotto/servizio anche nelle fasi successive al lancio.

#### PRODUCT MANAGER

Lavoratrice/tore che, sulla base di approfondite conoscenze degli scenari e delle dinamiche di mercato Internet, assicura l'ideazione e la programmazione delle iniziative pubblicitarie su web al fine di sviluppare revenues da web advertising; definisce i modelli di pricing, gestendo i rapporti con i clienti del web advertising e con le concessionarie pubblicitarie monitorando l'andamento delle attività, promuovendo gli eventuali interventi correttivi, attivando, inoltre, le opportune procedure e attività per la visibilità delle pagine pubblicate.

#### WEB ADVERTISING

Lavoratrice/tore che, operando sulla base di obiettivi, svolge funzioni di coordinamento di strutture operative di particolare complessità comprendenti anche più settori operativi. Tali funzioni si esplicano nella conduzione e gestione di risorse umane, tecniche ed organizzative caratterizzate da significative eterogeneità e complessità nell'ambito aziendale di appartenenza.

#### COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI COMPLESSI

Lavoratrice/tore che, oltre a realizzare in completa autonomia la stesura di contenuti con il supporto di competenze specializzate, coordinando l'attività di grafici, commissionando lavori a collaboratori ed autori e valutandone l'adeguatezza, assicura con piena responsabilità la realizzazione di opere complesse sia editoriali che pubblicitarie multimediali

#### REDATTORE RESPONSABILE WEB

Lavoratrice/tore in possesso di elevate conoscenze sulle evoluzioni tecnologiche e di mercato in campo ICT, cui è affidata la conduzione di progetti a carattere innovativo e di particolare complessità per lo sviluppo di soluzioni informatiche, attraverso la pianificazione delle fasi realizzative, il monitoraggio degli avanzamenti e gli interventi per le eventuali azioni correttive.

#### RESPONSABILE DI SOLUZIONI INFORMATICHE

Lavoratrice/tore che, sulla base di elevate conoscenze sulle evoluzioni tecnologiche e di mercato in campo IT, garantisce il disegno di sistemi IT sicuri e performanti mediante la corretta scelta delle architetture; descrive le specifiche tecnologie in termini di integrazione tra componenti e flussi logici di interazione promuovendo l'innovazione tecnologica all'interno dell'organizzazione aziendale; identifica opportune soluzioni architettrurali sulla base dei requisiti di business espressi; effettua revisioni dell'architettura complessiva di IT in termini di efficienza, livello di rischio e Information Security; redige rapporti sulle evoluzioni tecnologiche e analisi di opportunità, valutando le diverse alternative ed il mercato potenziale di riferimento per il business collaborando nell'osservazione e nella produzione di indicazioni sulle tendenze tecnologiche e sulle migliori pratiche rilevate su aziende simili e nell'implementare le opportunità di miglioramento, attraverso integrazioni e sostituzioni di sistemi esistenti.

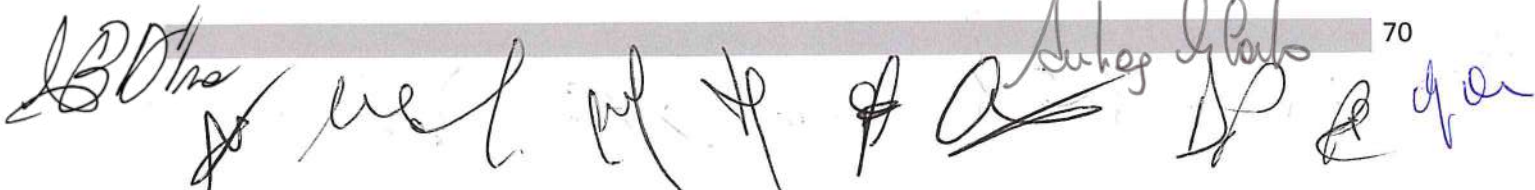
Partecipa al processo di sviluppo dei prototipi ed alla fase di sperimentazione in laboratorio o in campo di progetti di innovazione, avvalendosi di risorse interne ed esterne e partecipando agli sviluppi necessari; identifica gli aspetti da proporre negli Enti di standardizzazione, coordinando le varie persone interessate ed individua le opportunità e le relazioni con le iniziative in essere; definisce le caratteristiche dei servizi infrastrutturali da offrire alle linee utente e ne verifica l'efficacia.

#### CT SYSTEM ARCHITECT SENIOR

le lavoratrici/i lavoratori che, esprimendo un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale svolgono, con carattere di continuità, attività di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e attuazione degli obiettivi d'impresa. Tali funzioni sono esercitate con il più alto grado di autonomia, capacità propositiva e responsabilizzazione diretta ed esplicitate attraverso il coordinamento di unità organizzative complesse e/o di strutture professionali, ovvero fornendo contributi specialistici della massima complessità e rilevanza.

A tali lavoratrici/tori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13/5/1985 n. 190. Agli stessi si applica quanto definito al successivo capitolo C).

Lavoratrice/tore che assume, nei diversi ambienti organizzativi, responsabilità dirette nel governo e nella gestione integrata ed ottimizzata delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate, in contesti contraddistinti da elevata eterogeneità e rilevante complessità. E' altresì propria di detto profilo la conduzione di relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni nonché la piena conoscenza delle



politiche di sviluppo aziendale.

### RESPONSABILE DI STRUTTURA

Lavoratrice/tore che, per l'elevato grado di specializzazione raggiunto, è preposto alla definizione di importanti progetti relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto di altre funzioni aziendali, la fattibilità tecnica ed economica e garantendo l'impostazione, la sperimentazione e la realizzazione dei progetti stessi. E' altresì proprio del profilo lo svolgimento di attività di consulenza integrata nei confronti delle altre strutture aziendali.

### PROFESSIONAL DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE ED ESPERIENZA

#### 4 area ad elevate attività Specialistiche e amministrativo/Gestionali 2 LIVELLO

Appartengono a questo livello:

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

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

o Segretario assistente

Lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e se del caso contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili; ovvero effettuano analisi, controllo e sintesi della situazione globale delle partite di rilevante entità e complessità relative a clienti e/o concessionari disponendo gli interventi tecnici idonei a migliorare ed aggiornare la valutazione complessiva dei rischi e la definizione dei fidi, abbuoni e pagamenti, elaborano situazioni riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di altri enti; predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo se del caso l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale.

o Contabile

o Contabile clienti

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati, anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto, e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento.

o Approvvigionatore

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi ad un campo specifico:

tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro;

ovvero lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico.

o Analista, Programmatore analista

Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività, progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large blue signature and several smaller ones.

Handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'Luigi Di Carlo'.

innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti.

- Tecnico di laboratorio Tecnico di sala prove  
Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti.
- Disegnatore progettista  
Lavoratori che, su indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, impostano, sulla base della conoscenza delle componenti principali, programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e/o complessità, collaborando con altri enti alla definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e/o modifiche da apportare agli impianti e/o ai sistemi al fine di migliorarne le condizioni di assistibilità e funzionamento, e, se del caso, partecipano alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.
- Tecnico programmatore di assistenza e installazione  
Lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione.
- Programmatore produzione  
Lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandole nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione.
- Analista di metodi Analista di processi e cicli  
Lavoratori che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti nonché di conoscenze delle tecnologie di processo e delle possibilità potenziali delle macchine, elaborano qualsiasi programma di lavorazione complesso per macchine a controllo numerico ed apportano agli stessi, dopo controllo di risultati, le variazioni che consentono di ottimizzare la lavorazione e l'utilizzo delle macchine operatrici.  
A tal fine se richiesto, collaborano con altri enti relativamente alla possibilità ed ai limiti delle tecnologie utilizzate, per definire l'opportunità di eseguire l'intera lavorazione o solo una parte di essa su macchine a controllo numerico.  
Provvedono a redigere il ciclo di lavoro nel suo insieme eseguendo gli opportuni schizzi di specifica del posizionamento e bloccaggio del pezzo sulla macchina, proponendo le eventuali modifiche da eseguire in fase di impostazione del ciclo prototipo, atte a facilitare la realizzazione dell'attrezzatura e predispongono gli opportuni provvedimenti di modifica per l'adeguamento della lavorazione al variare delle esigenze produttive onde assicurare la massima efficienza del sistema produttivo.
- Analista metodista di macchine a controllo numerico

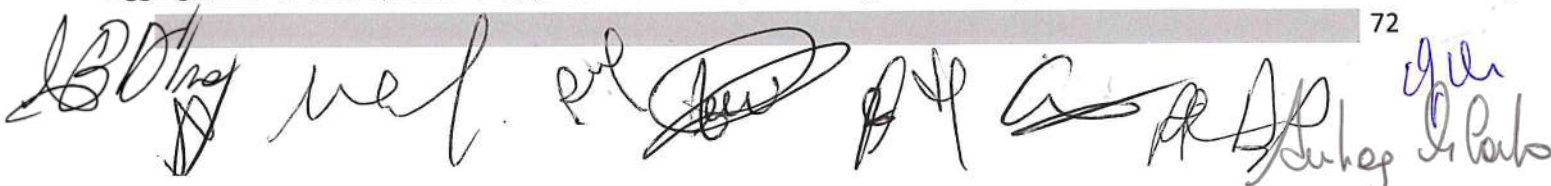
#### Settore TLC

Appartengono a questo livello le lavoratrici/tori che, in possesso di elevata e consolidata preparazione e di particolare capacità professionale e gestionale, svolgono funzioni direttive inerenti attività complesse. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite e sono esercitate attraverso la guida e il controllo di settori operativi, ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.

Lavoratrice/tore che, sulla base di ampie conoscenze professionali e nei limiti delle sole direttive generali, sviluppando progetti relativi ad apparati complessi, anche attraverso la definizione delle specifiche di progetto in relazione ad apparati/tecnologie di fornitori esterni ed operando le necessarie valutazioni in ordine agli adeguamenti hardware/software degli impianti esistenti, assicura la progettazione, l'ingegnerizzazione, la realizzazione e/o l'ampliamento di reti voce/dati/internet, o di parti di esse e/o la definizione, la progettazione e la realizzazione di nuovi servizi voce/dati/internet.

#### SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE DI RETE/SERVIZI DI RETE

Lavoratrice/tore che, in possesso del più alto grado di specializzazione per tipologia di centrale numerica o per aggregazioni di reti speciali o apparati trasmissivi, cura la gestione di particolari eventi anomali non



diagnosticati dai sistemi di gestione fornendo supporto professionale agli organismi operativi, intrattiene rapporti con le aziende fornitrici per il collaudo di nuovi impianti/prestazioni di rete, partecipa all'elaborazione di procedure e normative di esercizio e manutenzione degli elementi di rete di competenza.

#### **ESPERTO DEL SUPPORTO SPECIALISTICO**

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche riguardanti i sistemi, il software, gli strumenti utilizzati per la creazione dei contenuti presenti nelle pagine web, nell'ambito delle sole direttive generali, idea, crea, elabora i contenuti e realizza siti internet e/o pagine web, sia dal punto di vista editoriale che dal punto di vista delle interfacce grafiche.

#### **PUBLISHER**

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevate e consolidate conoscenze tecnologiche e del mercato di riferimento, concorre al raggiungimento degli obiettivi prefissati, effettuando in autonomia le attività necessarie ad analizzare, progettare, sviluppare e validare soluzioni informatiche tecnologicamente avanzate, per massimizzare il beneficio aziendale; svolge, inoltre, attività di supporto al cliente nella scelta di soluzioni implementative IT per poi seguirlo nelle fasi di attuazione dell'intero progetto o soluzione, anche attraverso una forte interazione con altre funzioni e attività. Interviene tempestivamente, inoltre, nel gestire e risolvere le anomalie che si possano presentare in relazione ai prodotti definiti.

#### **SPECIALISTA ESPERTO DI SOLUZIONI INFORMATICHE**

Lavoratrice/tore che, sulla base di direttive generali, coordina importanti organismi operativi, tecnici, amministrativi, provvedendo alla programmazione, alla gestione e all'utilizzo integrato e ottimizzato delle risorse umane, tecniche, economiche ed organizzative assegnate.

#### **COORDINATORE DI SETTORI OPERATIVI**

Lavoratrice/tore che, operando su testate multimediali on line e off line a contenuto tecnico e/o specialistico, realizza in completa autonomia la stesura dei contenuti anche con l'ausilio di competenza specializzata, coordinando l'attività di grafici, commissionando lavori a collaboratori ed autori e valutandone l'adeguatezza.

#### **REDATTORE WEB**

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, contribuisce, operando nell'ambito di specifici progetti, alla realizzazione di soluzioni innovative partecipando allo sviluppo di singole componenti o parti di esse, effettuando i test di laboratorio ed elaborando le normative tecniche di riferimento. Fornisce inoltre contributi specifici per la partecipazione aziendale nei contesti internazionali di standardizzazione.

#### **RESEARCHER**

Lavoratrice/tore che, sulla base di conoscenze specialistiche e professionali, contribuisce al disegno di sistemi IT sicuri e performanti mediante la corretta scelta delle architetture, descrive le specifiche tecnologie in termini di integrazione tra componenti e flussi logici di interazione presidiando l'innovazione tecnologica; redige rapporti sulle evoluzioni tecnologiche e analisi di opportunità, evidenziando le diverse alternative ed il mercato potenziale di riferimento per il business collaborando nell'osservazione e nella produzione di indicazioni sulle tendenze tecnologiche emergenti e sulle migliori pratiche rilevate su aziende simili e nell'identificare le opportunità di miglioramento, attraverso integrazioni e sostituzioni di sistemi esistenti.

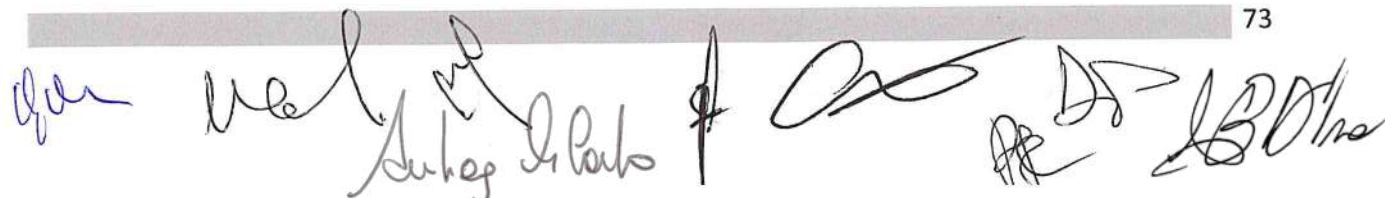
Contribuisce all'identificazione dei requisiti e delle specifiche per sviluppare prototipi in progetti di innovazione, identificando le risorse e collaborando allo sviluppo di alcuni componenti; partecipa al processo di sviluppo dei prototipi ed alla fase di sperimentazione in laboratorio o in campo di progetti di innovazione; definisce le caratteristiche dei servizi infrastrutturali da offrire alle linee utente e ne verifica l'efficacia.

#### **ICT SYSTEM ARCHITECT SPECIALIST**

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevata e consolidata conoscenza specialistica su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche, norme di progettazione, realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge le attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisioning infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi. Tali attività sono esplicitate attraverso il coordinamento di risorse ovvero attraverso l'esplicazione di funzioni specialistiche che richiedono un contributo professionale autonomo e innovativo.

#### **ESPERTO DI PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DI RETE**

Lavoratrice/tore che, in possesso di consolidate e specifiche conoscenze di processi di business in ambito TLC, analizza i processi di un operatore TLC, si interfaccia con il cliente per identificare congiuntamente le aree di miglioramento in funzione delle necessità del business e del mercato di riferimento, propone azioni di ridisegno



e ottimizzazione dei processi, supporta il cliente nella scelta di prodotti / soluzioni, collabora alla definizione di specifiche funzionali e tecniche come interfaccia tra il cliente e il responsabile di progetto, effettua analisi di fattibilità, partecipa al dimensionamento / valutazione dei sistemi da realizzare.

### SPECIALIST DI PROCESSO DI OPERATORE TLC

#### 3 area ad elevate attività Tecnico/specifiche 3° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni, - i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.

i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di preparazione e avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale, richiedenti attrezzamenti impegnativi, registrazioni e messe a punto di elevata precisione, con scelta, ove necessario, dei parametri ottimali di lavorazione e degli utensili, scelta e predisposizione degli strumenti di misura, fornendo agli addetti alla conduzione istruzioni dettagliate per l'esecuzione del lavoro e per le relative misurazioni; intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; intervenendo per il miglioramento delle attrezzature anche coadiuvando gli enti interessati.

o Attrezzatore di macchine

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per la individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

Lavoratori che con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura, e per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate.

o Collaudatore

Lavoratori che sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti eseguono, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze.

o Addetto prove di laboratorio Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà, provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi di lavorazione.

o Addetto conduzione impianti

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno e/o dei tabulati e/o dei nastri eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la costruzione di particolari complessi ed impegnativi di prima esecuzione con spostamenti sui cinque assi richiedenti, sia nel caso della perforazione del nastro, relativa all'intera lavorazione sia per la correzione di sue fasi precedentemente programmate o per l'eventuale integrazione di operazioni non previste da nastro, la rilevazione da disegno di eventuali quote mancanti, la scelta dei parametri di lavorazione geometrici e tecnologici e la loro impostazione sulla consolle, nel rispetto di ristretti campi di tolleranza, di accoppiamento e di elevati gradi di finitura

o Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, cicli e/o disegni, con interpretazione critica delle specifiche di lavorazione ed essendo a conoscenza delle condizioni funzionali e prestazionali dell'impianto nel suo insieme e delle caratteristiche delle singole operazioni del completo ciclo di lavorazione, conducono, utilizzando le opportune procedure informatiche, gruppi di macchine di diversa tipologia appartenenti ad un sistema flessibile di lavorazione automatizzato a guida

computerizzata, ed eseguono, con scelta della loro priorità, interventi di elevato grado di difficoltà per assicurare la qualità del prodotto e le condizioni funzionali prescritte. Provvedono, avendo la capacità di interpretare gli effetti che le diverse fasi del ciclo di lavoro hanno nella generazione della qualità del prodotto e della produttività del sistema, alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione, ed intervengono previa individuazione ed analisi delle anomalie, diagnosticabili con controllo diretto e/o tramite sistema informativo, per complesse operazioni di manutenzione relative ai vari componenti dei sistemi tecnologici costituenti l'impianto.

○ Conduttore sistemi flessibili di produzione

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti d'impianto e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa costruzione di reti elettriche e/o reti telefoniche complesse.

Effettuano tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di norma, soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate nell'impianto ed assicurando le caratteristiche funzionali prescritte.

○ Guardafili giuntista

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni o schemi equivalenti e con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri lavoratori istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione.

Eseguono qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in bianco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale, ovvero: la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione.

Eseguono tutte le necessarie prove e verifiche, la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate ed assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale.

○ Installatore impianti elettrici

Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento Ramista

Primarista

Lavoratori che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettuano, con la conduzione di forni di fusione, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'ambito della successione delle fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione.

○ Fonditore

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo.

○ Laminatore

Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale.

○ Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

Lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi ed i mezzi di esecuzione ed eseguono, anche fuori sede, qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o di impianti, curandone la messa a punto, oppure per la installazione e la messa in servizio di macchine o di impianti elettrici o fluidodinamici, con eventuale delibera funzionale.

○ Manutentore meccanico, Manutentore elettrico, Installatore impianti

Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con

l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a: esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa); cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti;

tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo.

- Saldatore  
Lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione, con la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati e delle quote necessari e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti.
- Modellista in legno  
Lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc..
- Formatore a mano Animista a mano  
Lavoratori che, in base ad indicazioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, su indicazione dei contenuti, corrispondenza e/o promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/o situazioni riepilogative;  
ovvero lavoratori che, nell'ambito del loro campo di attività e su indicazioni dei contenuti, redigono in forma corretta corrispondenza in una o più lingue estere.
- Segretario  
Lavoratori che, in base ad istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, imputano, contabilizzano dati, sistemano, chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive e/o consuntive;  
ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni contabili dei clienti e/o concessionari; imputando le relative partite sull'estratto conto, elaborano le situazioni contabili relative effettuando aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti, calcolano interessi e premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento economico del settore e/o area di vendita di loro competenza, evidenziando le posizioni irregolari e gestendo i conseguenti interventi operativi; se del caso elaborano situazioni preventive e/o consuntive.
- Contabile  
Contabile clienti  
Lavoratori che, in base a documentazioni o informazioni fornite dagli enti aziendali interessati e a metodologie esistenti, effettuano, nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a istruzioni ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a clausole e condizioni da applicare, approvvigionamenti che richiedono conoscenze adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e delle loro caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni fornite dagli altri enti aziendali, impostano e concludono le trattative relative.
- Approvvigionatore  
Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie.
- Operatore Programmatore  
Lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi, e se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature.
- Tecnico di laboratorio  
Tecnico di sala prove  
Lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze

mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali.

- Disegnatore  
Lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine o degli impianti, i loro tempi di compimento, intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi, seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazioni dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.
- Programmatore produzione  
Lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche metodologie in uso ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante rilevazione diretta, i tempi di lavorazione analizzandone e studiandone le operazioni (anche al fine del miglioramento delle modalità di esecuzione e del posto di lavoro) intervenendo in caso di variazioni delle lavorazioni e/o di anomalie nei tempi definiti e, ove richiesto, collaborano per la definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti.
- Analista di tempi  
Lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie in uso e alle informazioni ricavabili dai disegni e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie e, se necessario, propongono modifiche ai fini di razionalizzare i cicli di lavorazione.
- Analista di processi e cicli  
Lavoratori che, in base ad istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, traducono in programmi, nei linguaggi accessibili agli elaboratori di macchine a controllo numerico, gli elementi e le informazioni, ricavabili e/o deducibili dai disegni, necessari alla esecuzione del ciclo di lavorazione su macchine a controllo numerico a più assi controllati, verificando i risultati e apportando ai programmi stessi le opportune variazioni.  
Provvedono, previa verifica di fattibilità del lavoro su macchina a controllo numerico, alla stesura del ciclo operativo e del programma di calcolo, alla descrizione del particolare all'elaboratore con l'opportuno linguaggio ed alla costruzione del ciclo tecnologico, verificando la validità dell'elaborato tramite plotter o video terminale prestando, nel corso dell'esecuzione del primo pezzo e/o prova, l'assistenza finalizzata alla soluzione dei problemi connessi al ciclo prestabilito, apportando ai programmi stessi le opportune variazioni ed elaborazioni ed individuando soluzioni migliorative.
- Metodista di macchine a controllo numerico  
Lavoratori che, in base a istruzioni e alle metodologie in uso nel loro settore ed anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso propongono, anche in relazione all'introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli ed ai mezzi di lavoro.
- Analista di metodi  
Appartengono a questo livello:  
i lavoratori che, con le caratteristiche del livello inferiore sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini; i profili relativi sono quelli tassativamente di seguito indicati,  
Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assemblaggio, collaudo e messa a punto di stampi di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare e/o alla presenza di parti in movimento provvedendo alla delibera funzionale fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione di modifiche, del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

- Aggiustatore stampista  
Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.
- Modellista  
Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi elettrici ed elettronici, in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate provvedendo alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.
- Montatore - Installatore di grandi impianti  
Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrico-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo o di saldatura) di prima esecuzione, caratterizzato da complesse funzioni logiche e tecnologiche aventi lo scopo di realizzare elevate precisioni e produzioni, curandone la loro finale funzionalità mediante indicazioni per modifiche di impianto o eventualmente geometriche e tecnologiche da apportare per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste e provvedendo eventualmente fuori sede alla delibera da parte del cliente.
- Montatore - Manutentore elettrico-elettronico  
Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini, esegue in assenza di metodologie specifiche, su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali con scelta del metodo operativo più opportuno, lo smontaggio/montaggio e revisione, la prova funzionale, rilevando attraverso la lettura della strumentazione il loro buon funzionamento con l'utilizzo di apparecchiature specifiche. Definisce gli interventi necessari per la messa a punto eseguendo gli opportuni interventi anche nei casi di particolare complessità.  
Propone inoltre soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta con la necessaria attività di collegamento con le specializzazioni immediatamente collaterali.  
Si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, al cui addestramento concorre ove necessario.
- Operatore specialista motorista  
Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini individua, con capacità di scelta di metodi operativi e di adattamento, il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta ed effettua operazioni di montaggio, taratura e messa a punto riparazione e/o revisione e relativa ricerca guasti di strumentazione particolarmente complessa, a livello prototipico, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse con completa capacità diagnostico-operativa sugli interventi necessari.  
Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali ed avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori al cui addestramento concorre quando è necessario.
- Operatore specialista montatore aeronautico  
Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa: qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche di particolari di elevata difficoltà, con calcoli e grafici occorrenti per la determinazione delle quote mancanti, suggerendo tutte le indicazioni occorrenti per eventuali modifiche e varianti per tener conto di esigenze costruttive, di impiego e di manutenzione; provvedendo inoltre a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione; ovvero:  
qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complesse funzioni logiche e tecnologiche, con la relativa delibera sulla base dei risultati del collaudo di forma e dimensione dei primi pezzi lavorati,

che richiedono, per il loro controllo, impegnativi interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura ed all'esecuzione dei necessari calcoli.

- Tracciatore – Collaudatore  
Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o da materiali innovativi.  
Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo.  
Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature.
- Addetto macchine a controllo numerico

### SETTORE TLC

Appartengono a questo livello le lavoratrici/tori che, in possesso di capacità professionali e gestionali correlate ad elevate conoscenze specialistiche, svolgono funzioni per l'espletamento delle quali è richiesta adeguata autonomia e decisionalità nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli nel campo di attività in cui operano. Tali funzioni sono esercitate attraverso il coordinamento e il controllo delle diverse risorse assegnate, ovvero mediante lo svolgimento di compiti specialistici ad elevata tecnicità.

Lavoratrice/tore che, seguendo le indicazioni provenienti dai propri responsabili e nell'ambito dei principi, norme e procedure vevoli per le attività di competenza, coordina ed indirizza operativamente le attività anche di gruppi di addetti e operatori al call center/customer care; li gestisce operativamente sotto i profili di formazione, aggiornamento, valutazione, sviluppo e motivazione; li supporta nella loro normale attività relativamente a informazioni sui prodotti e servizi offerti, nella gestione diretta del cliente e negli strumenti informatici utilizzati. L'esercizio di tali compiti richiede un ambito di decisionalità funzionale ai risultati quali-quantitativi attesi, un'approfondita conoscenza del processo operativo di riferimento, nonché adeguate capacità di relazione, energia realizzativa e leadership.

### COORDINATORE DI CALL CENTER/CUSTOMER CARE

Lavoratrice/tore che, in possesso di un'elevata conoscenza del mercato di riferimento e dell'offerta di prodotti/servizi nonché di soluzioni sistemiche complesse, gestisce il rapporto con il cliente finalizzando le azioni commerciali intraprese.

### VENDITORE

Lavoratrice/tore che, oltre a svolgere tutte le attività di "Addetto ad attività tecniche/Specialista di attività tecniche", svolge con adeguata autonomia, anche con l'apporto di particolari e personali competenze e in conseguenza a specifici percorsi formativi, interventi di attivazione e assistenza tecnica di servizi/prodotti presso cliente finale assicurandone, con le necessarie competenze di ICT, la piena funzionalità (configurazione e riconfigurazione dei software).

### SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE INTEGRATE


Lavoratrice/tore che, sulla base di un approfondito grado di conoscenza delle tecnologie inerenti il mondo Internet, assicura la realizzazione, l'aggiornamento e la manutenzione delle pagine e dell'albero di navigazione dei siti gestiti; definisce, inoltre, le specifiche tecniche dei servizi su siti istituzionali e sui portali verticali, supportando e coordinando le attività di messa on line delle produzioni.

### WEBMASTER

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze approfondite degli elementi della rete di competenza, esegue le attività necessarie alla raccolta ed elaborazione dei dati di traffico, rilevando i principali indicatori di qualità della comunicazione e gestendo le procedure informatiche relative all'acquisizione dei dati di tassazione, documentazione addebiti, numerazione clienti ecc.; effettua, inoltre, la diagnosi dei malfunzionamenti relativi agli applicativi di competenza, il ripristino della funzionalità e la gestione delle relative schede inconvenienti.

### ANALISTA DI MISURE E PROCEDURE DI TRAFFICO

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena fungibilità professionale acquisita e alla consolidata conoscenza tecnica e dell'offerta commerciale per la clientela di riferimento, operando attraverso canali telefonici e/o



telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center), oltre a svolgere compiutamente le attività previste quale operatore di call center/customer care, svolge inoltre, coerentemente con il contesto organizzativo di riferimento, con significativa autonomia esecutiva e rilevante capacità di relazione interpersonale, attività di interfaccia non standardizzata di tipo personalizzato, in logica one to one, verso la clientela di fascia alta con sistemi complessi, relativa a servizi di informazione, vendita di prodotti e servizi, assistenza commerciale, assistenza tecnica e back office amministrativo. Inoltre assicura interfaccia verso la propria rete commerciale e le attività di gestione clienti, operando in linea. Gestisce inoltre attività funzionali a quelle del front office per il completo soddisfacimento delle esigenze del cliente, alla risoluzione dei reclami e/o al perfezionamento degli adempimenti amministrativi e contribuisce alla proceduralizzazione degli eventi e delle problematiche gestite

#### **OPERATORE SPECIALISTA DI CUSTOMER CARE**

Lavoratrice/tore che, in possesso di approfondite conoscenze delle architetture informatiche aziendali, effettua attività di analisi delle esigenze di sviluppo e manutenzione delle applicazioni software contribuendo alla stesura delle relative specifiche funzionali; svolge, inoltre, le attività di realizzazione delle applicazioni, assicurando la conformità del prodotto alle specifiche fornite, ed effettua i test e le prove di validazione e qualificazione ai fini della messa in esercizio delle applicazioni sviluppate.

#### **TECNICO PROGRAMMATORE**

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche sugli elementi di rete di competenza (autocommutatori, apparati, reti speciali ecc.), svolge attività di progettazione esecutiva degli impianti sulla base del piano lavori definito, nel rispetto delle normative e dei criteri di progettazione; provvede alla richiesta di buoni d'ordine e monitora le attività di realizzazione secondo le tempificazioni previste ed effettuando gli opportuni controlli di qualità sui lavori effettuati.

#### **PROGETTISTA ESECUTIVO/REALIZZATORE DI IMPIANTI**

Lavoratrice/tore che, avvalendosi di approfondite conoscenze tecniche, concorre alla progettazione e/o realizzazione e/o customizzazione di contenuti editoriali e/o pubblicitari multimediali on line ed, eventualmente, off line (ad es. pagine web, opere su CD ROM, DVD, ecc.), e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione.

#### **GRAFICO IMPAGINATORE WEB**

Lavoratrice/ore che, sulla base di un'adeguata conoscenza delle tecnologie legate al web garantisce il rispetto delle norme di comportamento dell'utente della rete (netiquette) moderando/coordinando la discussione su forum, blog, wiki. Coordina gli interventi dei partecipanti alle discussioni mettendo in condizioni tutti i partecipanti di offrire il proprio contributo. Verifica la qualità/affidabilità delle informazioni presenti nei forum, aggiornando periodicamente nuovo materiale e informazioni.

#### **MODERATORE WEB**

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo-contabile, opera con elevato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, svolge attività caratterizzate dalla gestione di elementi complessi, richiedenti un'adeguata autonomia nell'analisi delle norme, delle metodologie e delle tecnologie proprie del contesto organizzativo d'appartenenza; assicura la corretta applicazione delle norme legislative afferenti i processi amministrativi; individua, inoltre, le soluzioni atte ad assicurare la qualità del risultato atteso.

#### **SPECIALISTA SENIOR DI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE**

Lavoratrice/tore che, in possesso di un adeguato livello di competenze specifiche, sulla base delle normative vigenti e delle linee guida fornitegli si occupa di gestire e di ottimizzare i processi inerenti le attività di prevenzione e di contrasto delle frodi e dei rapporti con gli organismi di pubblica sicurezza con una attività di prevenzione e di contrasto alle azioni potenzialmente pericolose e fraudolente.

#### **SPECIALISTA GESTIONE FRODI (FRAUD SPECIALIST)**

Lavoratrice/tore che, in possesso di un adeguato livello di competenze specifiche, garantisce attività di risposta alle richieste avanzate dalle Autorità Giudiziarie circa il traffico telefonico, l'anagrafica e la geolocalizzazione del soggetto sottoposto ad indagine, ne verifica la legittimità e gestisce in prima persona le estrazioni delle informazioni dai sistemi e le risposte da inviare agli organi richiedenti (intercettazioni, tabulati telefonici, anagrafiche clienti).

Si occupa inoltre della gestione operativa del processo di fatturazione legato ai servizi obbligatori offerti, interfacciandosi con le funzioni aziendali interne e con gli organi giudiziari richiedenti al fine di consentire l'incasso del relativo corrispettivo. Garantisce l'evasione di tutte le richieste inoltrate dagli organi giudiziari attraverso la gestione operativa del registro delle prestazioni obbligatorie.

#### **OPERATORE/ADETTO PRESTAZIONI OBBLIGATORIE (SECURITY OPERATIONS SPECIALIST)**

Tra i lavoratori inquadrati al 5° livello, a quelli individuati nell'ambito tassativo dei profili professionali di seguito elencati in quanto connotati da un elevato grado di specializzazione, viene riconosciuto un minimo tabellare, esclusi ex indennità di contingenza, EDR e aumenti periodici di anzianità, determinato in base al parametro 168,51.

Tale riconoscimento non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti normativi ed economici stabiliti dalla contrattazione di secondo livello che continuano ad essere previsti nella misura degli altri lavoratori inquadrati al 5° livello.

In fase di prima applicazione le aziende procederanno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto alla valutazione delle professionalità. Il processo si concluderà entro il 31/12/2010.

Lavoratrice/tore che, in possesso di un alto grado di specializzazione su reti, sistemi e apparati di telecomunicazioni, norme e specifiche di collaudo, esercizio e gestione degli impianti, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, cura il secondo livello di intervento relativamente a guasti di rete complessi, fornendo da remoto e/o on-site supporto professionale al personale tecnico preposto all'esecuzione; partecipa al collaudo dei nuovi impianti intrattenendo anche rapporti con le aziende fornitrici ed all'aggiornamento dei software di gestione delle reti.

#### ADDETTO AL SUPPORTO SPECIALISTICO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture di reti e sistemi di telecomunicazioni, specifiche tecniche e norme di progettazione e realizzazione di impianti e sistemi, relazionandosi con tutte le funzioni aziendali coinvolte, svolge attività di progettazione esecutiva delle reti core o delle reti in fibra ottica, monitora le attività realizzative, esegue i relativi collaudi e verifica il funzionamento dei nuovi apparati inseriti in rete; avvia o provvede al provisioning infrastrutturale dei collegamenti trasmissivi.

#### PROGETTISTA/REALIZZATORE DI RETE

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche di ambienti di sviluppo di piattaforme applicative, ambienti tecnologici del cliente, linguaggi, tecniche di programmazione e tool di sviluppo software e di basi dati, qualità del software e tecniche di debugging, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte realizza e manutiene sistemi software; partecipa alla definizione delle specifiche funzionali, esegue i test e monitora l'inserimento in esercizio delle applicazioni sviluppate.

#### PROGRAMMATORE ESPERTO

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze specialistiche su architetture e sistemi ICT, esercizio delle reti informatiche, dei sistemi centralizzati di elaborazione e software di base, prodotti di gestione delle applicazioni, prodotti e procedure di storage e trasferimento dei dati, eventualmente relazionandosi con le funzioni aziendali coinvolte, esegue le installazioni e configurazioni di prodotti Middleware nelle fasi di delivery e change dei sistemi in esercizio/collaudo; gestisce le anomalie afferenti al software Middleware ripristinandone le funzionalità; implementa le policy di sicurezza.

#### OPERATORE ICT

Lavoratrice/tore che, in possesso di elevata specializzazione e competenza sui processi, sui modelli di caring aziendali e sui diversi servizi operativi:

- coordina ed indirizza operativamente le attività di gruppi di addetti e operatori al call center/customer care assegnati;
- supporta gli addetti/operatori nella loro attività di informazione e gestione delle esigenze del cliente, anche curando direttamente la relazione con quest'ultimo nei casi di maggiore complessità;
- controlla le attività/risorse ed i risultati del nucleo operativo di competenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei livelli di servizio attesi;
- controlla l'applicazione delle normative di riferimento;
- gestisce le risorse del nucleo coordinato sotto i profili della costante formazione e aggiornamento, rispetto a procedure/informazioni/strumenti aziendali necessari all'espletamento dell'attività.

#### SUPERVISOR ATTIVITA' DI CARING

Lavoratrice/tore che, in possesso di adeguate conoscenze di processi di business in ambito TLC, supporta l'analisi dei processi di un operatore TLC e le attività di interfaccia con il cliente finalizzate all'individuazione di possibili aree di miglioramento in funzione delle necessità del business e del mercato di riferimento, collabora alla proposizione di azioni di ridisegno e ottimizzazione dei processi, e alla implementazione di prodotti/soluzioni.

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink are located at the bottom of the page, spanning across the width of the document. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

**JUNIOR SPECIALIST DI PROCESSO DI OPERATORE TLC**

**3° area ad elevate attività Tecnico/specifiche 4° LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

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

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

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

○ Guidamacchine attrezzate

Lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni, intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.

○ Attrezzatore di macchine

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte.

○ Riparatore

Lavoratori che sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura, segnalando eventuali anomalie.

○ Collaudatore

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

○ Addetto prove di laboratorio Addetto sala prove

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo.

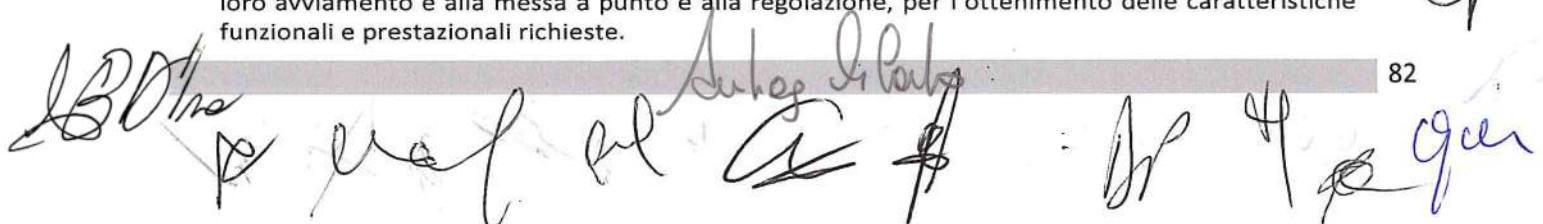
○ Addetto conduzione impianti

Lavoratori che sulla base di indicazioni e/o disegni e/o cicli di lavorazione e/o tabulati eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la costruzione di attrezzature e/o macchinario richiedenti particolari capacità ed abilità in relazione all'attrezzamento della macchina, al posizionamento ed al centraggio dei pezzi, all'impostazione dei dati relativi ai punti di partenza ed al grado di precisione e di finitura richiesto.

Provvedono alla predisposizione degli utensili nei rispettivi porta utensili ed all'inserimento nel caricatore, alla prova, nel caso di lavori di prima esecuzione, dell'intero ciclo di lavorazione, ed al riscontro di eventuali errori geometrici e tecnologici di programmazione, all'impegnativa registrazione utensili per correzione e riprese di quota, alla misurazione delle parti lavorate con l'impiego dei necessari strumenti ed attrezzature ausiliarie.

○ Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che sulla base di prescrizioni e/o cicli di lavoro e/o disegni ed utilizzando le prestabilite procedure informatiche, conducono macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, eseguendo gli interventi anche complessi necessari al loro avviamento e alla messa a punto e alla regolazione, per l'ottenimento delle caratteristiche funzionali e prestazionali richieste.



Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema utilizzando sistemi e modelli previsti dal processo produttivo anche attraverso introduzione e variazione dei parametri tecnici di processo; intervengono sulla base delle informazioni fornite dal sistema per l'individuazione di tutte le anomalie evidenziabili dal sistema stesso e per la riparazione di guasti aventi carattere di variabilità e casualità che richiedano interventi di normale difficoltà.

○ Conduttore impianti/sistemi automatizzati

Lavoratori che, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, compiono con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di reti elettriche e/o reti telefoniche.

Provvedono inoltre all'idoneo posizionamento degli appoggi, alle prove di pressione con registrazione dei valori riscontrati, segnalando il consumo del materiale utilizzato.

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

○ Guardafili Giuntista

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva e anche con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle diverse fasi di installazione di impianti elettrici, anche in media tensione, con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche ovvero

di posa in opera e/o manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche.

○ Installatore impianti elettrici

○ Tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento

○ Ramista Primarista

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

○ Colatore

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazione, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi.

○ Fonditore

Lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri.

○ Laminatore

Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.

○ Montatore macchinario

Costruttore su banco

Costruttore su macchine

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

○ Manutentore meccanico

Manutentore elettrico

Installatore impianti

Lavoratori che sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature.

○ Saldatore

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno,

anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari.

○ Modellista in legno

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, provvedendo all'opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori, delle tirate d'aria e, se necessario previa sagomatura, delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima.

○ Formatore a mano

Animista a mano

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o schizzi di massima, eseguono qualsiasi lavoro di natura complessa per l'imballaggio di attrezzature, macchinari, impianti, o loro parti, di particolare forma e dimensione, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, protezioni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze per garantire la sicurezza del trasporto, provvedendo, ove necessario, alla costruzione delle casse e delle gabbie.

○ Imballatore

Lavoratori che, sulla base di indicazioni e in ausilio ad operazioni di installazione o manutenzione o montaggio, conducono autogru effettuando manovre di elevata precisione e di natura complessa per il sollevamento, il trasporto, il piazzamento, l'installazione, di impianti, macchinari o loro parti; ovvero conducono autocarri o automezzi o locomotori (anche in collegamento con le F.S.) per il trasporto di materiale effettuando interventi di registrazione e di manutenzione ordinaria e in caso di guasti gli interventi di riparazione meccanica ed elettrica consentiti dai mezzi disponibili a bordo.

○ Conduttore mezzi di trasporto

Lavoratori che manovrano gru anche con più ganci indipendenti effettuando anche operazioni congiunte con altre gru che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, il trasporto, il ribaltamento, il posizionamento, il montaggio di parti ingombranti e di difficoltoso piazzamento in relazione agli accoppiamenti da realizzare di macchinari o impianti o di strutture metalliche complesse; ovvero lavoratori che eseguono lavori di elevata difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale, in ausilio ad operazioni di montaggio e sistemazione di impianti, strutture metalliche, macchinari, di notevole dimensione, guidando le operazioni di sollevamento, di trasporto e di piazzamento, provvedendo ove necessario alla predisposizione di nuove attrezzature.

○ Gruista

Imbragatore

Lavoratori che, in base a precise istruzioni ed alle norme in uso, svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria redigendo, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compilano su precise istruzioni e su schemi prefissati prospetti e/o tabelle.

○ Segretario

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto.

○ Contabile

Contabile clienti

Lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguono le fasi operative ed intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

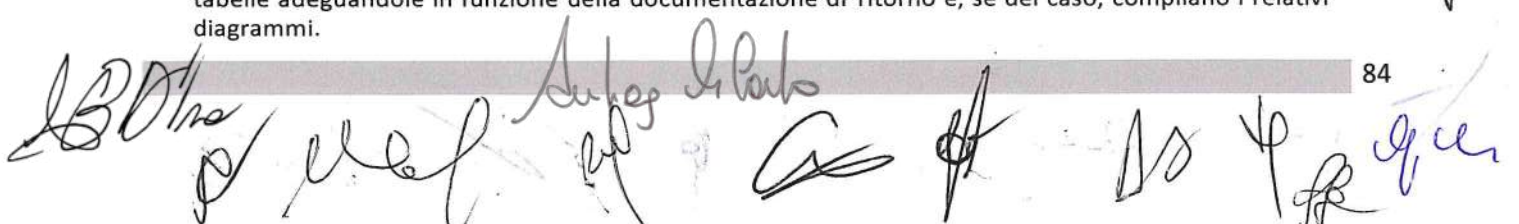
○ Operatore

Lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi.

○ Disegnatore particolarista

Lucidista particolarista

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



- Programmatore produzione  
Lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le specifiche procedure operative, compilano nel previsto linguaggio, programmi di lavorazione per macchine a controllo numerico che operano su un solo asse e sono dotate di un limitato numero di utensili ed effettuano lavorazioni singole, intervenendo durante la prova del nastro per la correzione di eventuali anomalie. Provvedono, avendo conoscenza del tipo e caratteristiche della macchina da utilizzare e della relativa unità di governo, alla stesura del ciclo di lavoro nelle sue varie fasi ed operazioni, indicando le attrezzature idonee alla lavorazione, e seguono l'esecuzione del lavoro per apportare semplici modifiche.
- Metodista di macchine a controllo numerico

### SETTORE TLC

Appartengono a questo livello le lavoratrici/tori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche. Tali attività richiedono capacità di valutazione ed elaborazione, nell'ambito di metodologie consolidate, di più elementi dell'attività di competenza e sono svolte con autonomia e responsabilità adeguate al risultato operativo atteso e conseguite anche attraverso idonei percorsi formativi. Inoltre, le lavoratrici/ i lavoratori che, oltre a possedere i requisiti di cui sopra e in relazione alla specificità del ruolo ricoperto, svolgono, anche solo in via complementare, attività di coordinamento operativo e/o di supporto professionale di altri lavoratori, ovvero compiti di natura specialistica.

Lavoratrice/tore che, con piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge con capacità di relazione interpersonale e autonomia esecutiva, attività di informazione, vendita di servizi, attività di interfaccia verso la clientela sui servizi e sulle funzioni delle reti, assistenza commerciale alla clientela attiva e potenziale; attività di interfaccia verso la rete commerciale; svolge, inoltre, compiti conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso.

### OPERATORE DI CALL CENTER/CUSTOMER CARE

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con completa autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.

### SPECIALISTA DI INTERVENTI TECNICI (\*)

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti di contenuto specialistico e/o di supporto professionale che richiedono la conoscenza approfondita delle tecnologie presenti nell'ambiente organizzativo d'appartenenza, esprimendo piena autonomia operativa nella gestione dei sistemi di supervisione e controllo utilizzati.

### TECNICO SPECIALISTA DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

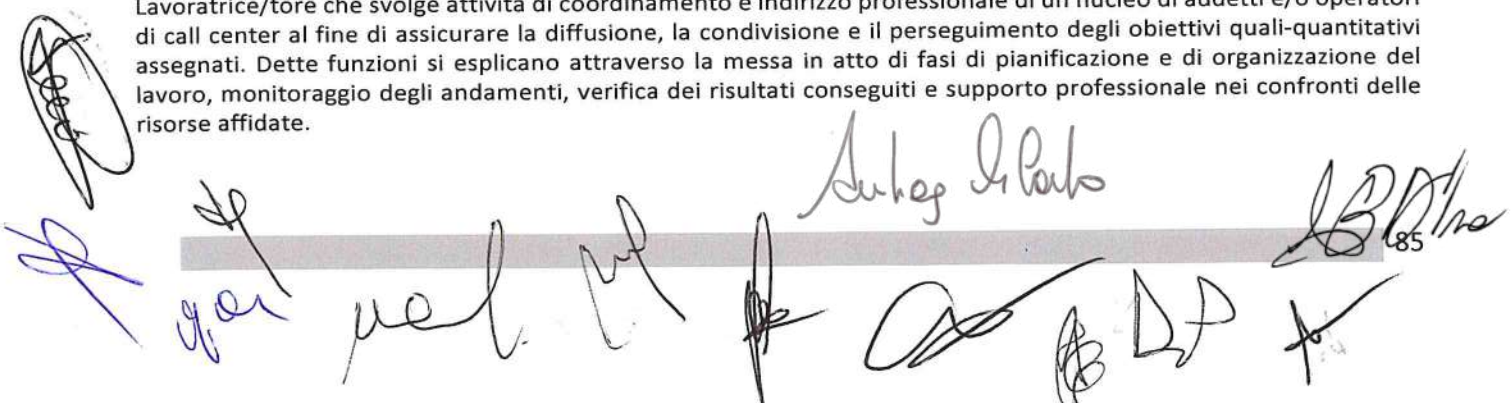
Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi e consolidata esperienza, svolge compiti che richiedono la completa padronanza delle procedure e norme tecniche che regolano il funzionamento, l'esercizio e la manutenzione degli impianti di competenza, intervenendo con autonomia operativa nella risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate.

### SPECIALISTA DI ATTIVITA' TECNICHE

Lavoratrice/tore che, in relazione alla piena professionalità acquisita ed alla consolidata esperienza maturata in materia amministrativo-contabile, opera con adeguato livello di competenza specialistica ed autonomia nell'ambito di un settore amministrativo, eseguendo, anche tramite l'ausilio di idonei supporti informatici, operazioni di imputazione e contabilizzazione di dati, di sistemazione e chiusura conti; ovvero effettua i necessari interventi operativi sulle posizioni contabili di clienti e/o fornitori, eseguendo rendicontazioni con i relativi aggiornamenti, verifiche e rettifiche; elabora inoltre, ove necessario, situazioni preventive e/o consuntive del settore operativo di competenza.

### SPECIALISTA DI ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE

Lavoratrice/tore che svolge attività di coordinamento e indirizzo professionale di un nucleo di addetti e/o operatori di call center al fine di assicurare la diffusione, la condivisione e il perseguimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati. Dette funzioni si esplicano attraverso la messa in atto di fasi di pianificazione e di organizzazione del lavoro, monitoraggio degli andamenti, verifica dei risultati conseguiti e supporto professionale nei confronti delle risorse affidate.



### ASSISTENTE DI CALL CENTER

Lavoratrice/tore che svolge attività di commercializzazione diretta mediante visite presso i clienti, individuazione ed analisi delle esigenze degli stessi, svolgimento di trattative, elaborazione di preventivi, presentazione di offerte, redazione di rapporti informativi periodici, anche attraverso l'utilizzo di apposite apparecchiature telematiche.

### ADDETTO ALLA COMMERCIALIZZAZIONE DIRETTA

#### 2° area ad elevate attività operative 5° livello

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che con specifica formazione ed esperienza maturata nell'azienda svolgono con carattere di continuità:

- a oltre la normale attività, mansioni di tutoraggio formativo per apprendisti, addestramento per affiancamento per nuovi assunti o comunque per lavoratori di livello pari o inferiore, secondo piani e modalità definiti dall'azienda;
- b attività di *team leader* coordinando, senza potere gerarchico, il gruppo di lavoratori di attribuzione secondo le specifiche definite dall'azienda.

Appartengono a questo livello: - i lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro,- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnica o amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

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

o Guidamacchine attrezzate

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

o Riparatore

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

o Collaudatore

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

o Addetto prove di laboratorio

o Addetto sala prove

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

o Addetto conduzione impianti

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/ o cicli di lavorazione e/o tabulati, eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione di particolari di attrezzature e/o macchinario con nastri già controllati in lavorazioni precedenti.

Provvedono al montaggio, sulla macchina, del pezzo nella posizione prevista, alla centratura con asse mandrino, ed all'inserimento sul quadro dei dati relativi ai punti di partenza della lavorazione.

Nel corso del lavoro controllano il normale svolgimento del ciclo macchina ed eseguono, se necessario, la registrazione utensili, il controllo delle quote con strumenti non prerogolati e/o prerogolati.

o Addetto macchine a controllo numerico

Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni, prescrizioni ed utilizzando semplici procedure informatiche, intervengono per l'avviamento di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata e per la loro sorveglianza funzionale e prestazionale. Provvedono al controllo della qualità del prodotto e dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie, riscontrabili o con elementare ricorso all'autodiagnostica o con l'utilizzo delle prestabilite procedure informatiche ed effettuando, all'occorrenza, elementari interventi manutentivi di ripristino.

o Addetto impianti/sistemi automatizzati

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono lavori di normale

Auteg. I. Porto

BD... ref. nel ... qu

difficoltà, anche coadiuvando lavoratori di livello superiore per operazioni di palificazione, posa e recupero cavi e cavetti, eseguendo inoltre i necessari interventi per collegamenti e per opere accessorie su reti elettriche e/o telefoniche, ovvero per la esecuzione di giunzioni - comprese le operazioni accessorie - cooperando su cavi eventualmente anche funzionanti.

- Guardafili
- Giuntista  
Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, lavori di normale difficoltà di esecuzione per installazioni di impianti elettrici civili ed industriali in bassa tensione richiedenti cablaggi ripetitivi con interventi relativi al loro aggiustaggio e riparazione, ovvero eseguendo i necessari interventi per collegamenti e per lavori accessori, per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o industriali e/o la relativa manutenzione di tubazioni per la distribuzione dei fluidi e/o di corpi scaldanti o refrigeranti.
- Installatore impianti elettrici
- Tubista impianti termosanitari e di condizionamento
- Ramista
- Primarista  
Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido.
- Colatore  
Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
- Montatore macchinario
- Costruttore su banco
- Costruttore su macchine  
Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti, oppure per l'installazione di impianti elettrici di luce e forza motrice o fluidodinamici.
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Installatore impianti  
Lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche di normale difficoltà.
- Saldatore  
Lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti, o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container.
- Imballatore  
Lavoratori che, sulla base di istruzioni dettagliate, conducono carrelli elevatori o trasloelevatori per il trasporto, smistamento, sistemazione di materiali, ecc.; ovvero conducono autogrù effettuando il sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale o macchinario; ovvero conducono trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali.
- Conduttore mezzi di trasporto  
Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio, di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco e delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiale ecc) guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione.
- Gruista
- Imbragatore  
Lavoratori che, secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi quali ad esempio:
  - compiti vari di ufficio;
  - centralinista telefonico.Lavoratori che, sulla base di procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti.
- Contabile

- Contabile clienti  
Lavoratori che, su documenti già esistenti e seguendo istruzioni dettagliate, ricopiano disegni.
- Addetto lucidi
- Addetto trascrizione disegni

#### SETTORE TLC

Appartengono a questo livello le lavoratrici/tori che, in possesso di specifiche cognizioni teorico-pratiche, nell'ambito di metodi di lavoro e procedure definite, svolgono attività operative di media complessità, ovvero le lavoratrici/i lavoratori che svolgono, con specifica collaborazione, attività esecutive di carattere amministrativo, commerciale o tecnico di media complessità.

Lavoratrice/tore che, in possesso di specifiche conoscenze acquisite attraverso una adeguata esperienza di lavoro ovvero attraverso specifici percorsi formativi on the job, fornisce informazioni telefoniche alla clientela mediante consultazione, secondo procedure standardizzate, di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.

#### ADDETTO AD INFORMAZIONI TELEFONICHE SENIOR

Lavoratrice/tore che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto di sistemi informativi e programmi software dedicati, svolge, secondo procedure standardizzate e metodologie definite, attività di informazione generale e/o supporto commerciale alla clientela e/o attività di vendita di servizi telefonici ovvero di connessione alla rete internet; svolge inoltre compiti ausiliari conseguenti, funzionali e connessi a quelli del front office, atti al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

#### ADDETTO AL CALL CENTER

Lavoratrice/tore che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

#### ADDETTO AD INTERVENTI TECNICI (\*)

Lavoratrice/tore che, con conoscenze ed esperienze specifiche e qualificate di tipo applicativo, svolge attività di carattere tecnico con interventi anche di tipo manuale per l'installazione e manutenzione di impianti e per l'attivazione di nuovi servizi, assicurando le azioni atte a garantire la funzionalità del servizio.

#### ADDETTO AD ATTIVITA' TECNICHE

Lavoratrice/tore che, con specifica preparazione sulle tecniche di telecomunicazioni (commutazione e/o trasmissione) presenti nell'ambito organizzativo di appartenenza, svolge attività di configurazione in rete di nuovi impianti/servizi, effettua il monitoraggio dei livelli di funzionalità della rete attraverso sistemi di supervisione e controllo, esegue prove e misure finalizzate alla diagnosi/localizzazione dei disservizi, assicurando le azioni atte alla risoluzione delle anomalie di funzionamento riscontrate. Tali attività richiedono, per il loro espletamento, un'efficacia realizzativa basata sulla capacità di applicazione di metodologie operative anche di tipo evoluto ed innovativo, nonché la conoscenza delle interrelazioni funzionali esistenti nell'ambito del processo operativo di appartenenza.

#### TECNICO DI SUPERVISIONE E CONTROLLO

Lavoratrice/tore che, con specifica preparazione tecnico-professionale in materia amministrativo-contabile, nonché conoscenza delle normative e procedure aziendali che regolano l'attività di competenza, cura le problematiche di gestione amministrativa (contabilità generale/industriale, fatturazione fornitori, ecc.) verificando l'attendibilità e conformità dei dati contabili anche attraverso contatti con enti interni e/o esterni all'azienda; assicura, inoltre, la realizzazione di tutte le operatività connesse tramite l'utilizzo anche di idonei supporti informatici.

#### ADDETTO ALLA GESTIONE AMMINISTRATIVA

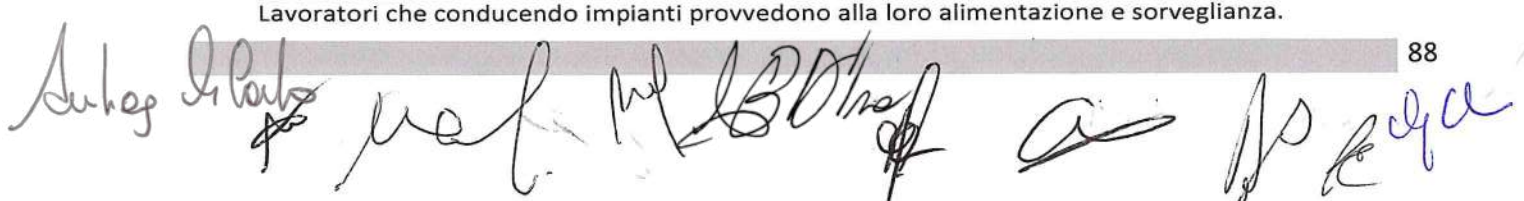
##### 2 area ad elevate attività operative 6° livello

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Lavoratori che conducono alimentano sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate.

- Guida macchine attrezzate  
Lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea.
- Montatore  
Lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti.
- Collaudatore  
Lavoratori che conducendo impianti provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza.



- Addetto conduzione impianti  
Lavoratori che sulla base di precise istruzioni provvedono alla sorveglianza ed alla eventuale alimentazione di macchine operatrici appartenenti ad un sistema automatizzato con guida computerizzata, attraverso semplici ed elementari segnalazioni di anomalie riscontrabili mediante indicazioni elementari del sistema informativo e/o segnalazioni visive o acustiche.
- Addetto impianti/sistemi automatizzati  
Lavoratori che coadiuvando lavoratori di livello superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinario o in operazioni similari.
- Allievo attrezzaista  
Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di livello superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti.
- Allievo manutentore  
Lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella.
- Saldatore  
Lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semiripetitivi per la formatura di anime o forme semplici.
- Formatore a mano

#### Animista a mano

Lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti.

- Cassaio  
Lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico.
- Conduttore mezzi di trasporto  
Lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiale, macchinario, ecc.; ovvero lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiale ecc) guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito.
- Gruista Imbragatore  
Lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio:
  - dattilografia/stenodattilografia;
  - compiti semplici di ufficio;
  - perforazione di schede meccanografiche;
  - verifica di schede meccanografiche;
  - centralinista telefonico.

#### **SETTORE TLC**

Appartengono a questo livello le lavoratrici/tori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare e lavoratori che svolgono attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione e prolungata esperienza e pratica di ufficio.

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze operative di base, fornisce informazioni telefoniche mediante la consultazione di dati a videoterminale ed espleta le attività operative correlate.

#### **ADDETTO ALLE INFORMAZIONI TELEFONICHE**

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze professionali di base, svolge attività manuali di installazione e manutenzione di tipo elettrico e/o meccanico su apparati di TLC e su impianti ausiliari.

#### **ADDETTO IMPIANTI TECNICI (\*)**

Lavoratrice/tore che, in possesso di conoscenze professionali di base, provvede alla manutenzione degli impianti di centrale di tecnica analogica, individuando e rimuovendo le eventuali anomalie di funzionamento.

#### **ADDETTO A TECNICHE ANALOGICHE**

Lavoratrice/tore che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedure prestabilite, svolge nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici.

#### **ADDETTO A COMPITI SEMPLICI DI UFFICIO**

##### **1 area di base 7° livello**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;

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

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M. P. P.', 'D. P.', and 'R. P.']*

Dichiarazione congiunta

Le parti sottolineano l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non fossero chiaramente identificabili tra quelle descritte nel presente CCNL.

Per far questo, l'azienda che ha necessità di adeguare o definire nuovi profili professionali, deve farne richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale (laddove presente).

Entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro tra le parti al fine di adeguare la regolamentazione dei nuovi profili professionali identificati.

*Auteg I. Porto*  
*BD*  
*CG* *prop* *A* *ref* *don* *R*

**TABELLE**

**Allegato A**

Settore Metalmeccanico Industria e Telecomunicazioni

Retribuzioni Base

Inquadramento retributivo	Paga base conglobata
Quadri	€ 2.393,00
Primo livello	€ 2.337,00
Secondo livello	€ 2.093,00
Terzo livello	€ 1.820,00
Quarto livello	€ 1.700,00
Quinto livello	€ 1.629,00
Sesto livello	€ 1.469,00
Settimo livello	€ 1.331,00

NUOVO Inquadramento retributivo	Paga base conglobata
5° area	€ 2.425,00
Primo livello 4 area	€ 2.369,00
Secondo livello 4 area	€ 2.122,00
Terzo livello 3 area	€ 1.845,00
Quarto livello 3 area	€ 1.723,00
Quinto livello 2 area	€ 1.652,00
Sesto livello 2 area	€ 1.489,00
Settimo livello (1 area DI BASE)	€ 1.359,00

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro  
Addetti all'Industria Metalmeccanica privata, alla Installazione Impianti e Telecomunicazioni.



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Per Lavoratori Addetti alla:  
Industria Metalmeccanica - Installazione Impianti - Telecomunicazioni

© Copyright 2021 - Riproduzione Vietata Tutti i diritti riservati



