

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

ADDETTI ALLE AZIENDE COOPERATIVE METALMECCANICHE

Oggi, 16 luglio 1999 in Roma

tra

- Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro-LEGACOOP rappresentata dal Presidente Franco Buzzi, dal Vice Presidente Romano Galossi, dal Responsabile del Settore industriale Cesare Baccarini e dal Responsabile del Dipartimento Relazioni industriali Rossano Rimelli; dalla delegazione trattante composta da Renato Verri e Carlo Marignani assistiti dalla Commissione Relazioni sindacali composta da: Mauro Berantelli, Nino Gualandi, Silvano Cavazzoni, Giorgio Dal Pozzo, Gianluca Verasani, Gino Fussei, Emer Silingardi, Lorenzo Giberti, Francesco Perri, Gianvittorio De Ruvo;
- FEDERLAVORO e Servizi-CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Direttore Mario Troisi e dalla Commissione Relazioni industriali composta da: Luigino Marozzi, Alberto Catanzaro, Fulgenzio Cocco, Giacomo Rizzi, con l'assistenza di CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente Luigi Marino, con l'intervento di Ferruccio Pelos Responsabile del Servizio sindacale;
- Associazione Italiana delle Cooperative di Produzione e Lavoro (AGCI) rappresentata da Giuseppe Morgagni, Presidente AICPL-AGCI nazionale, con l'assistenza di AGCI rappresentata dal Presidente Maurizio Zaffi, dai Vice

Presidenti Giorgio Brunelli, Marino Janni e dai sigg.
Valter Rusticali e
Silvano Tomidei

e

- Federazione Italiana Metalmeccanici-CISL
rappresentata dal Segretario
nazionale Giorgio Caprioli e dai Segretari nazionali
Giuseppe Farina,
Cosmano Spagnolo, Bruno Vitali, Antonio Zorzi e
da una delegazione
composta da: Luciano Falchi, Nicola Alberta, Antonio
Aldrighetti, Gianni
Alioti, Maurizio Benetti, Marco Bentivoglio,
Salvatore Biondo, Gabriele
Brancaccio, Mario Brunazzo, Pinuccia Cazzaniga,
Liliana Cacciapuoti,
Flavio Confaloni, Luigi Coppiello, Lamberto Donati,
Angiolino Faccoli,
Danilo Francesconi, Antonio Ferigo, Antonello
Giuntini, Lino Gottardello,
Salvatore Guzzo, Antonio Iacovino, Giuseppe
Lazzaro, Bruno Liverani,
Emilio Lonati, Aquilino Mancini, Angelo Mangino,
Fausto Mantovi, Fabio
Marcatili, Antonio Marchina, Paola Martinelli,
Vittorio Massanelli,
Roberto Menegaldo, Sergio Migliorini, Giuseppe
Nanula, Tino Perego,
Tiziano Ronconi, Rossella Rossini, Antonio Sansone,
Renato Santini, Danilo
Sanvito, Giulivo Scibinetti, Giorgio Sciutto, Antonio
Spinelli, Giuseppe
Terracciano, Anna Trovò, Filippo Turi, Donato Vece,
Gianni Vizio;

- Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici-CGIL
rappresentata dal
Segretario generale Claudio Sabattini, dai Segretari
nazionali Cesare
Damiano, Giampiero Castano, Francesco Ferrara, Luigi
Mazzone, Francesca Re
David e da una Delegazione guidata da Carlo
Palmieri e composta da
Giancarlo Bertozzi, Aldo Camporeggi, Giuseppe Cioni,

Mauro Comi, Daniele
Dardi, Giovanni Esposito, Maurizio Lunghi, Giovanni
Milanesi, Massimo
Nenci e Stefano Schiaretti;

- Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici-UIL
rappresentata dal
Segretario nazionale Antonino Regazzi, dai Segretari
nazionali Luca M.
Colonna, Giovanni Contento, Roberto Di Maulo, Eros
Panicali, Giovanni
Sgambati, Giorgio Rossetto e da una delegazione
composta da: Antonio Apa,
Francesco Argenziano, Gianni Baiocco, Franco Busto,
Roberto Campo, Attilio
Capuano, Matteo Ferrazzano, Alfonso Galliano,
Franco Ghini, Giuliano
Gritti, Michele Latorraca, Paolo Liverani, Angela
Marano, Antonio Messia,
Umberto Miniussi, Antonio Passaro, Patrizia
Pitronaci, Giovanni B.
Quaglia, Anna Rea, Ivan Scottà, Walter Sperotto,
Dario Turri, Carmine
Vaccaro, Bruno Zanghi, Rodolfo Zanieri, con la
collaborazione tecnica di
Filippo M. Giorgi, assistita dalla Segreteria
dell'Unione Italiana del
Lavoro (UIL)

è stato stipulato

il seguente CCNL per i dipendenti delle aziende
cooperative industriali
metalmeccaniche associate ad ANCPL, a FEDERLAVORO e
Servizi, ad AICPL.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica:

- agli stabilimenti appartenenti
tradizionalmente al settore
metalmeccanico destinati alla produzione e lavorazione
dei metalli, alle

costruzioni nelle quali il metallo ha la prevalenza e alla fabbricazione di manufatti nei quali le parti metalliche richiedono la maggior quantità di lavoro;

- alle imprese tradizionalmente considerate affini a quelle metalmeccaniche.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione I - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

PREMESSA.

A) Il presente CCNL si inserisce in un quadro di rafforzamento e sviluppo delle esperienze positive già maturate nel rapporto fra OOSS e Movimento cooperativo nella direzione di relazioni industriali partecipative, il cui consolidamento ha trovato espressione prima nel "Protocollo nazionale di relazioni industriali" 5.4.90, poi nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93 fra Governo e parti sociali.

Per quanto di sua competenza, il presente contratto di lavoro di settore intende realizzare precise finalità ed indirizzi in tema di relazioni industriali:

- attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro, ai diversi livelli e con diversi strumenti, mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del

conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici e alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppo e piena valorizzazione delle opportunità offerte dalle risorse umane.

A questi fini le parti s'impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale cooperativo 13.9.94, a che il funzionamento del sistema di relazioni sindacali e contrattuali contenuto nel presente CCNL si svolga secondo i termini e le procedure specificatamente indicate, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 del citato Accordo interconfederale 13.9.94, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro regole prefissate. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, le norme generali, interconfederali, di settore ed aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni cooperative sono impegnate ad adoperarsi per la loro osservanza da parte delle aziende associate. Le organizzazioni dei lavoratori s'impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto

compiutamente definito dalla
contrattazione collettiva ai vari livelli;

B) Le organizzazioni firmatarie, ferma restando la reciproca autonomia,
nel quadro di un mutuo riconoscimento degli obiettivi di competitività economica da una parte e di rispetto dei diritti individuali e sindacali dall'altra, riconoscono la necessità di consolidare e sviluppare il sistema delle imprese cooperative di fronte alla prospettiva del mercato globale.

La globalizzazione dei mercati e il pressante ritmo dell'innovazione tecnologica, impongono alle imprese cooperative la ricerca costante di vantaggi competitivi, consapevoli che il rispetto dei vincoli di competitività e di efficienza nonché la valorizzazione del lavoro, rappresentano l'unica via possibile per la cooperazione per esprimere e rafforzare i suoi tratti distintivi e peculiari.

Tali obiettivi vanno pertanto perseguiti anche attraverso la ricerca di nuovi modelli organizzativi che vedano nella partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori un momento imprescindibile.

C) Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche

peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre agli obiettivi economici, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

In specifico l'azienda cooperativa assegna al socio-lavoratore il peculiare ruolo di imprenditore collettivo e ciò significa: partecipare alla elaborazione delle scelte strategiche e alla

realizzazione dei
processi produttivi e di sviluppo dell'azienda,
condividendo il rischio
d'impresa; partecipare ai risultati economici e alle
decisioni ad essi
conseguenti e conferire alla cooperativa la quota
sociale, mettendo nel
contempo a disposizione le proprie capacità
professionali e la
prestazione lavorativa.
Ferme restando pertanto le prerogative statutarie
delle cooperative e le
delibere delle assemblee sociali, le parti convengono
che, per quanto
attiene il trattamento economico complessivo, ivi
compresi gli istituti
normativi con effetti economici, dei soci lavoratori
nelle cooperative
del settore, si faccia riferimento a quanto previsto
dal presente CCNL.

Fatte salve queste premesse, le organizzazioni
firmatarie s'impegnano a
porre in essere iniziative politiche affinché
le disposizioni
legislative permettano una più giusta
valorizzazione dell'impresa
cooperativa attraverso un rinnovato ruolo del
socio-lavoratore,
accrescendone le responsabilità e le forme di
effettiva gestione e
controllo.

Le organizzazioni firmatarie s'impegnano inoltre
nei confronti dei
lavoratori occupati, dei soggetti esterni e delle
generazioni future, ad
adoperarsi per un'applicazione efficace del
principio della "porta
aperta" e ciò nel rispetto delle autonome
responsabilità degli organismi
sociali delle cooperative.

D) La cooperazione, per realizzare gli obiettivi
sociali e di sviluppo,
deve promuovere il coinvolgimento attivo e
responsabile dei lavoratori nei
processi aziendali e nell'organizzazione del lavoro.

La partecipazione professionale ai diversi livelli, se coniugata con l'organizzazione efficace ed efficiente dei diversi ruoli aziendali, è per l'impresa condizione di competitività sui mercati, così come per i lavoratori è condizione per concorrere attivamente alle trasformazioni rapide dei sistemi organizzativi e professionali. Le parti riconoscono che la democrazia economica è un valore proprio dell'impresa cooperativa che ha nell'autogoverno dei soci e nella partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici i perni essenziali del suo esercizio. Nel quadro di una comune concezione dei valori di democrazia industriale, le parti stipulanti, ferme restando le specifiche autonomie e responsabilità, nonché le peculiarità delle imprese cooperative, si sentono impegnate a favorire, nelle aziende del settore, forme di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai processi di sviluppo aziendale. In tale senso si individueranno idonei strumenti e procedure.

E) Con riferimento al Protocollo 23.7.93, le parti s'impegnano a sviluppare intese aziendali che determinino il salario aziendale (premio di risultato) correlato al raggiungimento di obiettivi conseguiti nella realizzazione di programmi concordati di produttività, qualità e redditività della impresa e, ove convenuto, dei suoi reparti.

Art. 1 - Assetti contrattuali e competenza dei due livelli di contrattazione.

Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro cooperativo e riconoscendosi nel titolo 6, Protocollo di relazioni industriali 5.4.90 tra Centrali Cooperative e OOSS nazionali, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo 23.7.93.

A) COMPETENZE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.

Il CCNL svolge il ruolo centrale di guida dei rapporti sindacali, disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli istituti normativi e del trattamento retributivo, definendo così effetti economici coerenti con i parametri di riferimento indicati in tal senso dal punto 2 del titolo "Assetti contrattuali" del Protocollo 23.7.93.

Nell'ambito delle competenze fondamentali assegnate al CCNL rientrano, in particolare, quelle relative alla regolamentazione delle seguenti materie:

- relazioni sindacali, sistemi di informazione, procedure e metodologie di confronto e di partecipazione;
- diritti sindacali;
- regime di orario di lavoro;
- pari opportunità e valorizzazione della differenza sessuale;
- disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;
- diritto allo studio e formazione professionale;
- modalità di regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro (CFL), del part-time e dei contratti a tempo

determinato.

Il CCNL definisce per il livello aziendale le materie e i soggetti abilitati, prevedendo, altresì, opportune garanzie procedurali di prevenzione del conflitto.

B) COMPETENZE DEL CONTRATTO AZIENDALE.

La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL, in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

In conseguenza di ciò le materie sono le seguenti:

- le specifiche modalità di fruizione della riduzione di orario, della flessibilità dei suoi regimi e i calendari annui;
- le specifiche modalità applicative del lavoro a part-time, a tempo determinato e dei CFL;
- introduzione di nuovi turni di lavoro;
- progetti di formazione continua;
- aspetti applicativi dell'inquadramento;
- ambiente di lavoro e sicurezza;
- modalità di applicazione delle pari opportunità;
- modalità di applicazione del diritto allo studio.

Al contratto aziendale viene, inoltre, attribuita la funzione di negoziare erogazioni retributive in osservanza di quanto indicato nell'art. 9 "Premio di risultato".

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 13.9.94, sono titolari della negoziazione in sede aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente

contratto, le RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 13.9.94 e le strutture territoriali delle OOSS stipulanti.

Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni cooperative territoriali.

Le parti, infine, recepiscono nel presente contratto le procedure di prevenzione del conflitto di cui al titolo 8 del Protocollo di relazioni industriali 5.4.90 tra Centrali Cooperative e OOSS nazionali.

Art. 2 - Formazione professionale.

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuire rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con

particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico e alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che s'impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15.3.97 n. 59 e successive normative attuative e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale tra centrali cooperative e CGIL, CISL e UIL, ANCPL, FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e i sindacati FIM, FIOM e UILM, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo.

È pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riguardo al personale femminile, alle fasce deboli e ai lavoratori coinvolti in processi di mobilità, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti convengono, anche alla luce delle esperienze realizzate, di realizzare, di consolidare e sviluppare

le attività delle
Commissioni paritetiche di cui al successivo articolo.

Art. 3 - Commissioni per la formazione professionale e
l'apprendistato.

3.1) COMMISSIONE NAZIONALE

Le parti stipulanti convengono di costituire entro 3
mesi dalla data di
sottoscrizione del presente contratto, un gruppo di
lavoro paritetico,
formato da 6 rappresentanti per ciascuno dei due
gruppi di sindacati
stipulanti, assegnando loro, oltre a quello ad essa
attribuito dall'art. 5
del vigente CCNL per la disciplina dell'apprendistato,
il compito di:

- individuare le specifiche esigenze
formative del settore
metalmeccanico e della installazione di
impianti, con riferimento
all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- operare, in collegamento con l'organismo
paritetico nazionale di cui
all'Accordo interconfederale 1994, affinché le
politiche formative
elaborate in sede legislativa ed amministrativa,
risultino coerenti con le
esigenze di cui alla precedente lett. a);
- individuare iniziative dirette a favorire adeguati
interventi
formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori
coinvolti in
processi di mobilità.

L'attività di cui alla lett. a) potrà essere ricompresa
in un documento di
indirizzo per lo sviluppo delle politiche formative
riferite al settore,
disaggregate per Regione, da trasmettere agli
organismi paritetici
bilaterali costituiti ai sensi dell'Accordo

interconfederale 1994.

3.2) COMMISSIONI TERRITORIALI

Le parti convengono di istituire, nei territori con significativo insediamento di Cooperative Metalmeccaniche, gruppi di lavoro paritetici, formati da 3 rappresentanti effettivi e 3 supplenti di parte sindacale e da 3 rappresentanti effettivi e 3 supplenti di parte cooperativa, con il compito di intervenire sugli argomenti di cui al precedente punto 3.1.

L'attività dei su indicati gruppi si svilupperà in un rapporto di collaborazione con gli organismi paritetici bilaterali - costituiti a sensi dell'Accordo interconfederale 1994 - ove esistenti.

Art. 4 - Pari opportunità.

Le parti riconoscono che la discriminazione delle donne nel lavoro rappresenta la negazione dei diritti costituzionali. Pertanto le parti concordano nell'impegnarsi singolarmente e/o congiuntamente, anche attraverso iniziative culturali e formative, per promuovere politiche volte alla piena affermazione delle pari opportunità e delle azioni positive, agendo innanzitutto sulla propria rappresentanza.

A) LIVELLO TERRITORIALE.

a) Le parti concordano sull'istituzione, nei territori con insediamento cooperativo significativo, di un Tavolo Territoriale

(TdPT) finalizzato ai
seguenti obiettivi:

- individuare le possibili azioni volte al superamento delle condizioni che ancora ostano la realizzazione delle pari opportunità;
- promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione per la prevenzione di comportamenti di molestia sul lavoro.

b) Fra le parti si predisporranno piani di ricerche e studi sui seguenti aspetti:

- la politica delle assunzioni (composizione professionale dell'occupazione maschile e femminile);
- le politiche d'inquadramento contrattuale (trattamento contrattuale maschile e femminile a parità di mansione);
- i processi formativi e i percorsi di carriera aziendale degli uomini e delle donne (partecipazione delle donne alle attività formative e loro presenza ai livelli di responsabilità).

c) In vista del raggiungimento degli obiettivi di cui al punto a)
l'organizzazione territoriale fornirà, su richiesta motivata, al TdPT informazioni relativamente a:

- l'occupazione femminile per categoria professionale e livello d'inquadramento;
- il numero di lavoratori assunti e la loro ripartizione per sesso, categoria e livello, nonché i budget delle assunzioni;
- la scomposizione per sesso dei partecipanti ai corsi di formazione professionale interni ed esterni all'azienda;
- l'inquadramento contrattuale maschile e femminile a parità di profili professionali esaminati;
- la presenza femminile nelle sedi di partecipazione

aziendale.

In tale senso il TdPT si esprimerà con suggerimenti e indicazioni finalizzati ad individuare possibili soluzioni aziendali che consentano la piena espressione e valorizzazione delle professionalità femminili.

d) I soggetti costituenti il TdPT sono membri delle rispettive organizzazioni.

Di volta in volta può essere concordata e definita numericamente la partecipazione al TdPT di membri delle Direzioni aziendali e di lavoratori/trici delle aziende cooperative metalmeccaniche.

e) Nell'arco di vigenza del presente CCNL, le parti realizzeranno sperimentalmente e di comune accordo, nelle aziende cooperative metalmeccaniche, almeno un progetto di azioni positive elaborato in sede aziendale.

B) LIVELLO AZIENDALE.

a) In ambito aziendale verranno individuate apposite sessioni di confronto nelle quali si affronteranno le tematiche indicate al punto c) del livello territoriale sulla base dei relativi dati aziendali.

Dette sessioni, in accordo con il lavoro svolto dal TdPT, elaboreranno progetti sperimentali di azioni positive, volte a realizzare la parità di trattamento per quanto attiene l'accesso al lavoro, la promozione e le condizioni di lavoro.

b) Le parti s'impegnano ad esaminare eventuali iniziative formative che:

- favoriscano l'accesso delle donne ai nuovi profili professionali e che consentano l'espressione di più elevate professionalità;
- consentano il reinserimento delle lavoratrici, dopo il periodo di assenza per maternità.

C) PERMESSI NON RETRIBUITI ALL'ANNO PER PADRE E MADRE CON FIGLI
FINO A 5 ANNI.

Fermo restando quanto previsto dalle leggi 30.12.71 n. 1204 e 9.12.77 n. 903, per padre e madre lavoratori con figli fino a 5 anni, compresa l'ipotesi di cui all'art. 6, legge n. 903/77 e preso atto di quanto disposto dalla legge n. 53 dell'8.3.00 (Congedi parentali), si conviene di concedere 24 ore retribuite fino al compimento del 3° anno d'età ai genitori dei figli e dal 3° anno d'età e fino al compimento del 5°, 40 ore non retribuite.

Per beneficiare dei permessi il lavoratore è tenuto ad avvertire preventivamente l'azienda, salvo giustificato impedimento, e a presentare:

- in caso di malattia, il certificato medico, che attesti la malattia del figlio;
- in altri casi connessi ad esigenze del figlio, elementi probanti di necessità.

Tali permessi non possono essere fruiti congiuntamente a periodi di ferie o ad altri permessi previsti da leggi dello Stato, salvo giustificato motivo da comprovare a cura del lavoratore e soggetto a verifica tra la

Cooperativa e la RSU.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano occupati in Cooperative che applicano il presente contratto, i permessi possono essere usufruiti da ogni genitore in misura non superiore al 50%.

Art. 5 - Sistema informativo nazionale.

5.1) OSSERVATORIO NAZIONALE.

Le parti convengono di costituire, entro il 31.12.95, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sulla cooperazione previsto dal titolo 5, Protocollo di relazioni industriali tra Centrali Cooperative e OOSS 5.4.90, una specifica sezione per il settore Metalmeccanico.

Le tematiche oggetto dei lavoratori della suddetta sezione dell'Osservatorio saranno, indicativamente, le seguenti:

1. situazione e prospettive economico-sociali dell'industria metalmeccanica cooperativa;
2. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro;
3. andamento del costo del lavoro;
4. andamento dei salari di fatto;
5. andamento degli orari di fatto;
6. andamento e prospettive della formazione professionale;
7. stato e iniziative delle pari opportunità;
8. diffusione del premio di risultato, gli indicatori utilizzati per la sua predisposizione, nonché la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

Tali dati, laddove possibile, verranno elaborati in termini disaggregati

per le Regioni ad insediamento cooperativo più significativo.

Qualora che ne ravvisino la necessità le parti si faranno promotrici di un tavolo di confronto, coinvolgente anche le rispettive parti confederali, al fine di definire le iniziative utili a favorire nuovi insediamenti cooperativi, in particolare nelle aree di alta disoccupazione.

5.2) CONVEGNO BIENNALE.

Le parti promuoveranno, ogni 2 anni, un convegno nazionale al fine di focalizzare gli aspetti di maggior attualità ed interesse del settore, anche in rapporto allo sviluppo delle relazioni sindacali e al coinvolgimento, per le specifiche tematiche, di tutti i soggetti istituzionali.

Le parti definiranno, nella sezione dell'Osservatorio nazionale, gli argomenti da trattare e le modalità organizzative, 6 mesi prima dello svolgimento del Convegno.

5.3) INFORMAZIONE E CONFRONTO IN SEDE NAZIONALE.

Entro il 15 luglio di ogni anno, le Associazioni cooperative forniranno una informativa a FIM-FIOM-UILM sui dati aggregati del settore metalmeccanico relativamente ai seguenti argomenti:

1. andamenti congiunturali e di mercato;
2. fatturato, principali indici di bilancio (VA, ML, RO), investimenti;
3. strategie competitive e principali innovazioni di prodotto e di processo;

4. andamenti occupazionali (incrementi o decrementi, uso di CIG ecc.);
5. mercato del lavoro: occupazione giovanile e femminile, andamenti dei contratti a tempo determinato e a part-time;
6. politica formativa: fabbisogni emergenti di determinate tipologie di professionalità e/o qualificazione, andamento dei CFL;
7. tutela ambientale, sicurezza e organizzazione del lavoro;
8. modifiche di assetti societari, processi di crisi e di ristrutturazione, politiche di integrazione industriale e produttiva.

Sulla informativa in parola, entro il 31 luglio di ogni anno le parti s'incontreranno per un'analisi e un confronto con eventuali chiarimenti.

Ulteriori incontri di approfondimento sulle stesse materie potranno essere concordati nelle forme e nei modi che le parti riterranno più opportuni.

Art. 6 - Informazione in sede territoriale.

A livello territoriale, su richiesta di una delle parti, si svolgeranno, per aree industrialmente omogenee, incontri che abbiano per oggetto i seguenti argomenti:

1. mercato del lavoro e mobilità territoriale;
2. interventi nei confronti degli Enti e/o Amministrazioni preposte per quanto attiene a: mercato del lavoro, portatori di handicap, azioni positive, formative e di riqualificazione professionale;
3. condizioni ambientali;
4. aree di nuovi insediamenti industriali;
5. andamento delle eventuali dinamiche di esternalizzazione di attività

già inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Le parti inoltre favoriranno, nell'ambito dei sistemi informativi tra i rispettivi livelli confederali e con la partecipazione diretta di rappresentanti delle rispettive parti territoriali, l'individuazione di specifici momenti di formazione sul processo di appalto riguardanti le imprese cooperative applicanti il presente contratto.

Art. 7 - Informazione a livello aziendale.

Si concorda che a livello aziendale, mediante incontri specifici e nell'ambito del processo che attiene alle scelte gestionali dell'impresa cooperativa, vengano fornite le seguenti informazioni:

A) ANDAMENTI ECONOMICI.

- I bilanci consuntivi e i budget;
- gli andamenti e le prospettive produttive;
- la programmazione degli investimenti, il loro stato di avanzamento e le rispettive future;
- le risorse destinabili al miglioramento tecnologico dell'azienda e dei prodotti, ovvero la ricerca e lo sviluppo;
- l'andamento del mercato con riferimento al posizionamento competitivo dell'impresa.

B) OCCUPAZIONE E FORMAZIONE.

- Andamento e prospettive occupazionali disaggregate per sesso, età e inquadramento;
- programmi di formazione e di riqualificazione del personale;

- utilizzazione di fatto e programmi previsti per i contratti di part-time, tempo determinato e di formazione e lavoro;
- iniziative di pari opportunità.

C) ORGANIZZAZIONE AZIENDALE PRODUTTIVA.

- Assetto organizzativo ed eventuali modifiche organizzative e gestionali;
- programmi produttivi, eventualmente disaggregati per linee di prodotto;
- diversificazioni produttive e innovazioni tecnologiche di prodotto e/o di processo;
- decentramento produttivo (con articolazione ricomprendente le caratteristiche generali, le valutazioni sulle tipologie delle attività decentrate, l'indicazione del loro posizionamento e forma, - ricorrente od occasionale -, l'eventuale scorporo di intere linee di prodotto e la localizzazione delle zone fornitrici);
- piani e investimenti a tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro;
- la produzione e lo smaltimento dei rifiuti;
- nel caso gli organi sociali della cooperativa abbiano deliberato innovazioni particolarmente significative attinenti a rilevanti attività dell'impresa, diverse dislocazione di propri stabilimenti, iniziative di internazionalizzazione che comportino modificazioni produttive, verranno attivati specifici momenti di informazione nei confronti della RSU e delle OOSS, prima della definitiva operatività di tali interventi.

D) MOBILITÀ NELL'AMBITO DELLO STESSO STABILIMENTO.

Ferme restando le vigenti normative in materia di salvaguardia dei livelli professionali e retributivi dei lavoratori interessati, nel caso di spostamenti di personale aventi carattere collettivo e non meramente temporaneo, l'azienda cooperativa fornirà preventiva comunicazione alle OOSS provinciali dei lavoratori e alle RSU, le quali potranno richiedere, entro 3 giorni, un incontro allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto che dovrà essere effettuato entro i 5 giorni successivi.

Art. 8 - Strumenti e procedure di partecipazione.

Fermo restando, nell'ambito delle procedure di partecipazione, la pari dignità fra le parti e l'esercizio del diritto di proposta della RSU, nelle Imprese cooperative potrà essere concordata, ove ritenuto utile alla partecipazione ed allo sviluppo di relazioni industriali che favoriscano la crescita dell'azienda, la costituzione di "Comitati Tecnici Congiunti" (CTC).

Tali Comitati, hanno compiti istruttori e consultivi ed inerenti indicativamente a problematiche su significative innovazioni tecnologiche e organizzative, nonché sugli effetti che esse producono sulle condizioni di lavoro e sulla retribuzione aziendale (ad esempio: individuazione dei parametri di efficienza, ODL, formazione professionale, ambiente).

- I membri dei CTC saranno paritetici e per la parte rappresentante i lavoratori essi saranno nominati congiuntamente dai

soggetti titolari

della contrattazione.

- I CTC, aventi solo compiti istruttori e consultivi e privi di potere contrattuale, esamineranno e valuteranno soluzioni in ordine a problemi loro indicati dalle parti e potranno pertanto sottoporre alle stesse, proposte comuni o disgiunte.

- Le modalità operative dell'attività dei CTC (es.: tempi, frequenze ed orari) saranno concordati al momento della loro costituzione.

- Ai CTC, nello spirito del sistema informativo previsto dal presente CCNL, saranno forniti gli elementi conoscitivi utili allo svolgimento dei compiti loro assegnati.

- Essendo i compiti dei CTC esclusivamente di natura tecnica e propositiva, i risultati del lavoro da essi svolti saranno portati all'attenzione delle parti. Successivamente, in caso di mancato accordo tra queste ultime nei termini di tempo anch'essi concordati al momento della costituzione dei comitati, le parti saranno libere di procedere.

- I CTC potranno avvalersi dell'apporto di esperti anche esterni se di comune gradimento. La ripartizione dei costi di tali esperti sarà concordata tra le parti.

- I membri dei CTC, così come gli eventuali esperti partecipanti, sono vincolati alla riservatezza.

- Previo accordo aziendale, per la partecipazione dei lavoratori ai CTC, potrà essere utilizzato uno specifico monte ore di permessi.

Art. 9 - Mobilità interaziendale.

In rapporto agli esami previsti sull'andamento

occupazionale, al fine di valutare i processi di mobilità interaziendale ed intersettoriale e le condizioni di reimpiego dei lavoratori interessati, verranno definiti incontri congiunti ai vari livelli territoriali.

Al fine di favorire i processi di mobilità verranno contestualmente definite le misure necessarie di formazione professionale e le modalità del loro svolgimento.

Inoltre verrà perseguito il reimpiego dei lavoratori delle cooperative associate interessati a processi di mobilità, privilegiando il reimpiego nelle cooperative del settore e possibilmente salvaguardando trattamenti retributivi e professionali, nonché evitando, ove è possibile, processi di pendolarità.

Art. 10 - Lavoro a domicilio.

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18.12.73 n. 877, entro 3 mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali cooperative di competenza, trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni 6 mesi le stesse Associazioni territoriali cooperative di competenza trasmetteranno le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Durante l'incontro di cui all'art. 6, l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno

riferito alle aziende metalmeccaniche associate e sui prevedibili riflessi sull'occupazione.

Art. 11 - Istituzioni interne a carattere sociale.

L'azienda tramite la RSU comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

Sezione II - DIRITTI SINDACALI

Premessa.

Le parti stipulanti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93, e dall'accordo interconfederale per la costituzione delle RSU del 13.9.94.

Per l'applicazione dell'Accordo interconfederale del 13.9.94 nel settore metalmeccanico si fa riferimento a quanto previsto nell'intesa tra ANCP-Lega, FEDERLAVORO e Servizi-CONF COOPERATIVE, AICPL-AGCI e FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL per la costituzione delle RSU allegato al presente contratto (allegato 8-bis).

Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge

e/o per contratto alle RSA vengono esercitate dalle RSU. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.

Le parti stipulanti s'incontreranno per armonizzare ed adeguare le normative contrattuali con eventuali interventi legislativi in materia.

Art. 1 - Assemblea.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20, legge n. 300 del 20.5.70, avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

1. la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
2. le OOSS stipulanti e/o la RSU convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lett. a), art. 4, Accordo interconfederale 13.9.94;
3. le OOSS stipulanti e/o le RSA nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, dovranno tenere conto delle esigenze afferenti la continuazione della normale attività degli altri lavoratori non interessati all'assemblea stessa;
4. quando nell'unità produttiva il lavoro si svolge a turni l'assemblea può essere articolata in 2 riunioni nella medesima giornata;
5. lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire

la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Saranno definite a livello aziendale le particolarità di svolgimento e di attuazione in relazione ai punti 4) e 5).

Dovranno essere preventivamente comunicati all'azienda, i nominativi dei dirigenti esterni del Sindacato che s'intenda eventualmente far partecipare all'assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con meno 15 dipendenti, nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al comma 2, art. 35, legge 20.5.70 n. 300.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Art. 2 - Diritto di affissione.

Il diritto di affissione viene regolato dall'art. 25, legge n. 300 del 20.5.70 e da quanto previsto dall'art. 4, ultimo comma, Accordo interconfederale 13.9.94.

Art. 3 - Locali e attrezzature.

In adempimento alla legislazione vigente, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione della RSU, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno

dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti, le RSU di cui al precedente comma hanno diritto di usufruire di un locale idoneo alle loro riunioni.

Nelle stesse unità produttive verranno messi a disposizione della RSU, laddove possibile e su specifica e motivata richiesta, apposite attrezzature informatiche ritenute consone concordemente dalla RSU e dalla Direzione aziendale, all'espletamento delle specifiche funzioni sindacali.

Art. 4 - Permessi per motivi sindacali e cariche elettive.

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

La misura dei permessi viene così determinata:

numero dipendenti dell'azienda	ore di permesso pro capite (annuale)	massimo globale totale annuale per azienda
fino a 100	96	192

da 101 a 200	96	288
da 201 a 300	120	600
oltre 300	120	nessun limite

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle OOSS alle Associazioni cooperative territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31, legge n. 300 del 20.5.70.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32, legge n. 300 del 20.5.70. I componenti delle RSU per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24, legge n. 300 del 20.5.70.

In sostituzione di quanto previsto dall'art. 23, legge n. 300/70, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

Nell'ambito del suddetto monte ore rientrano i permessi retribuiti di cui all'art. 8, Disciplina generale, sezione I.

Nel caso che si evidenzia, nell'ambito del confronto fra le parti collegato alla costituzione dei CTC, una insufficienza del suddetto monte ore annuo, le parti potranno concordare, a tal fine, ulteriori permessi retribuiti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali.

Sono inoltre fatti salvi i permessi non retribuiti e le relative procedure di cui all'art. 24, legge 20.5.70 n. 300.

I nominativi dei componenti delle RSU e le relative variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle Organizzazioni predette, alle Associazioni cooperative territoriali che provvederanno a comunicarli all'azienda cui il lavoratore appartiene.

I permessi previsti dal presente articolo, se non usufruiti durante l'anno, potranno essere utilizzati entro il 1° trimestre dell'anno successivo.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente già stabiliti in materia, da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

Art. 5 - Tutela dei componenti delle RSU.

La tutela prevista dall'art. 14, Accordo interconfederale 18.4.66 sulle Commissioni interne viene estesa, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle RSU di cui all'art. 4.

I nominativi dei componenti della RSU di cui

sopra dovranno essere
trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite
delle Associazioni
cooperative territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le
stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea
limitata a singoli
componenti delle RSU, lo spostamento degli stessi sarà
subordinato, nel
caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la
RSU.

Art. 6 - Versamento dei contributi sindacali.

L'azienda cooperativa provvederà a trattenere sulla
retribuzione del
lavoratore che ne faccia richiesta l'importo del
contributo associativo
sindacale.

Per autorizzare l'azienda cooperativa alla trattenuta
verrà consegnata
delega debitamente sottoscritta dal lavoratore,
valida fino a revoca,
contenente l'indicazione precisa dell'ammontare (in lire
o in percentuale)
del contributo.

Art. 7 - Affissione del contratto.

Il presente CCNL e l'eventuale regolamento interno
saranno affissi in ogni
stabilimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA RELATIVA ALLA DISCIPLINA
GENERALE - SEZIONE II.

Le parti convengono di esaminare, in sede di stesura

prevista entro il
31.5.95, l'armonizzazione delle norme di cui alla
presente sezione, con
l'Accordo interconfederale 13.9.94 sulle RSU.

Nel frattempo le parti convengono:

1. con riferimento all'art. 4 del succitato accordo interconfederale, le OOSS firmatarie il presente CCNL, restano titolari dei diritti previsti dall'art. 4 della presente sezione in ordine alle ore di permesso retribuite aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'art. 30, legge 20.5.70 n. 300;
2. le OOSS titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, trasferiscono alle RSU una quota di tali permessi pari al 70%.
Il monte ore complessivo riservato alla RSU è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.
La RSU provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.
Il monte ore riservato alle OOSS, come regolato al comma 1, punto 2, del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la RSU. Le OOSS provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la RSU per la gestione di tale monte ore.

Per quanto non disciplinato ai punti 1 e 2 del presente accordo, si fa riferimento ai principi di cui all'art. 4, Accordo interconfederale 13.9.94.

DISCIPLINA GENERALE

Sezione III - DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

PREMESSA.

Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità alle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

1. la data d'inizio del rapporto di lavoro;
2. con esattezza la località in cui presterà la sua opera;
3. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
4. la disciplina speciale che gli viene applicata;
5. la durata dell'eventuale periodo di prova di cui alle discipline speciali;
6. tutte le altre eventuali condizioni concordate.

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

Art. 1/bis - Contratti di lavoro atipici.

A) CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità e alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore e amministrato secondo criteri di proporzionalità diretta di tutti gli istituti normativi ed economici, se compatibili con le sue particolari caratteristiche.

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al comma 12 del paragrafo "Permessi annui retribuiti" di cui all'art. 5 della presente Disciplina generale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso

del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro part-time sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 della UE tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro part-time a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del 2% del personale in forza a tempo pieno, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli sino al compimento dei 7 anni.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la RSU per individuare una idonea soluzione.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta

del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative.

L'azienda, su richiesta della RSU, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

1. L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2%, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni. Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla percentuale del 2%, sarà svolto un confronto con le RSU per individuare un'idonea soluzione.

2. Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 1) e fino ad un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico-organizzative.

L'azienda, su richiesta delle RSU, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

3. Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale per contratti a tempo indeterminato, l'azienda potrà effettuare variazioni della sua dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo di

volta in volta ed in forma scritta il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità a tale variabilità dell'orario a tempo parziale sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orari non flessibili, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro. Nelle aree di cui all'obiettivo 1 della UE la presente norma si applica anche ai contratti a tempo determinato.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

In tal caso è consentito, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alla RSU e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al comma 4, art. 5, legge 19.12.84 n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui ai

commi 3 e 4, art. 8, e commi 4 e 5, art. 7, Disciplina speciale, parte rispettivamente I e III.

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

Per i lavoratori a tempo ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

B) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, ANCPL, FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e FIM-FIOM-UIL concordano che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nei casi previsti dalle leggi e dai CCNL vigenti in materia, è consentita nelle sotto indicate ipotesi:

1. quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
2. per punte di più intensa attività derivanti dall'acquisizione di commesse o per lancio di nuovi prodotti che, per i volumi o per i termini di consegna, non sia possibile eseguire in base al normale organico e ai normali programmi di lavoro;
3. per l'esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
4. per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
5. quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti per ferie, esclusi i casi di chiusura dell'unità produttiva oppure in aspettativa.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopraindicate è pari al:

- 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive fino a 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente);
- 8% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle unità produttive con più di 100 dipendenti (al 31 dicembre dell'anno precedente) nelle quali è comunque consentita la

stipulazione di almeno 10
contratti di lavoro a termine.

Le frazioni derivanti dalla applicazione della
percentuale di cui sopra
saranno arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo
sindacale, i suddetti
valori possono essere elevati in funzione delle
specifiche esigenze
aziendali.

Circa le assunzioni con contratti a termine da
stipulare in virtù del
presente accordo, la Direzione comunicherà
preventivamente alle RSA il
numero dei lavoratori interessati e le fattispecie
utilizzate fra quelle
sopra indicate.

Le imprese, in caso di assunzioni a tempo
indeterminato, prenderanno in
considerazione in via prioritaria, a parità di mansioni,
i lavoratori già
assunti per 2 volte con rapporto di lavoro a tempo
determinato il cui
ultimo contratto sia scaduto nel corso dei 12 mesi
precedenti.

NORMA TRANSITORIA - CONTRATTI DI INSERIMENTO.

In attesa della evoluzione normativa in materia di CFL,
i lavoratori non
occupati d'età compresa tra i 25 e i 29 anni possono
anche essere assunti
con contratto d'inserimento nell'ambito della
percentuale prevista dal
citato allegato.

Ai suddetti lavoratori verrà applicato quanto previsto
al punto relativo
al tempo determinato.

C) CONTRATTI DI LAVORO TEMPORANEI.

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23.7.98 si conviene quanto segue:

- sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti del comma 4, art. 1, legge n. 196/97, quelle corrispondenti ai profili contrattuali non rientranti, in applicazione dei criteri stabiliti dall'allegato 8 del precedente CCNL, tra le professionalità intermedie. A decorrere dall'1.1.00, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2^a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento e il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo è quello riferito alla 3^a categoria contrattuale;
- nel 2° livello di contrattazione, così come definito dal CCNL in applicazione del Protocollo 23.7.93, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al premio di risultato;
- le percentuali di utilizzo dei lavoratori interinali non potranno eccedere la media dell'8%, calcolata su 4 mesi, ovvero su 5 mesi nei territori di cui all'obiettivo 1 della UE dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato

in atto nell'impresa.

- la Direzione comunica, di norma 5 giorni prima, alla RSU il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i 3 giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura;
- secondo quanto disposto dall'art. 7, comma 2, legge n. 196/97, ai lavoratori interinali è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
- le clausole sopra concordate decorreranno dall'1.7.99, salvo la specifica decorrenza di cui al 1° alinea e s'intendono aggiuntive alla disciplina dell'Accordo interconfederale 23.7.98 e insieme a quest'ultima costituiscono la nuova disciplina a valere per il settore metalmeccanico, fermo restando quanto disposto dal successivo alinea;
- le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge n. 196/97, concordano, sin da ora, di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva.

Art. 1/ter - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25,
comma 2, legge 23 luglio 1991 n. 223.

In attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 25, legge 23.7.91 n. 223 - norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di

disoccupazione, attuazione di direttiva della CE, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro - le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1, art. 25, legge citata, non si tiene conto:

- dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I e II, inquadrati nella 4^a, 5^a e 6^a categoria e dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III, inquadrati nella 5^a categoria e categorie superiori, ai sensi all'art. 4, Disciplina generale, sezione III, del presente CCNL per l'industria metalmeccanica cooperativa e della installazione di impianti;
- non rientrano altresì nella riserva legale i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori che, nell'ambito del sistema di mobilità professionale di cui alla lett. c), punto IV, art. 4, Disciplina generale, sezione III, sono inquadrati all'atto dell'assunzione nella 4^a categoria, e inseriti nella 5^a categoria dopo 24 mesi.

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

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal comma 5, art. 25, legge n. 223/91, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6, art. 25, citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al ministero del lavoro e della previdenza sociale affinché provveda agli

adempimenti conseguenti.

Art. 2 - Documenti, residenza e domicilio.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- A) carta di identità o documento equipollente;
- B) libretto di lavoro o documento equipollente;
- C) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- D) certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art. 689 CPP e nei limiti di cui all'art. 8, legge n. 300 del 20.5.70, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.

Art. 3 - Lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione
Obbligatoria.

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3/bis - Inserimento al lavoro per casi di emarginazione sociale.

Le parti concordano al fine di realizzare il massimo di efficacia nell'inserimento di portatori di handicap fisici e psichici, tossicodipendenti, soggetti a rischio, casi sociali, ecc. Di attivare procedure di informazione e confronto con l'intento di definire sperimentazioni e progetti di inserimento che tengano conto degli obblighi di legge raccordandoli all'arco di bisogni dei soggetti e delle loro capacità lavorative acquisite e potenziali.

In questo ambito si individuano come strumenti da percorrere accordi sindacali e convenzioni che coinvolgano:

- le USL e i comuni che dovranno individuare e disegnare i bisogni, progettare le ipotesi di inserimento-recupero, selezionarli, garantire eventuali interventi tecnici e di formazione professionale, verificare gli inserimenti;
- le associazioni delle categorie protette;
- l'ufficio provinciale del lavoro al quale si chiede di armonizzare la gestione della legge n. 482/68 con i progetti di inserimento.

Tali accordi e convenzioni, per ottenere il massimo dei risultati, negli inserimenti, sia per il soggetto, sia per gli altri lavoratori, sia per l'impresa, dovranno prevedere adattamenti delle

postazioni di lavoro,
apparecchiature particolari necessarie ai soggetti,
eventuali abbattimenti
di barriere architettoniche, processi formativi da
attivare, profili,
condizioni di lavoro ed orari, anche attraverso
il ricorso ai
finanziamenti previsti dalla CEE (percorsi di formazione
e stages) e delle
leggi regionali in materia.

Nei vari territori le parti s'impegnano affinché tra
USL, istituzioni,
imprese e loro associazioni, sindacato, si arrivi
a convenzioni che
agevolino assunzioni di portatori di handicap fisici e
psichici, soggetti
a rischio, casi sociali, anche attraverso CFL.

Le parti concordano inoltre sulla possibilità che a
livello territoriale
si individuino spazi lavorativi per attività formativo/
risocializzanti da
mettere a disposizione delle USL e delle
associazioni volontarie che
dovranno operare su progetti e programmi bene definiti.

I lavoratori, nel cui nucleo familiare sia certificata
la presenza di un
portatore di handicap, potranno usufruire di permessi
non retribuiti per
un massimo di 40 ore annue.

Art. 3/ter - Tossicodipendenti.

Le parti concordano sulla necessità di attivare
strumenti ed interventi
capaci di contribuire alla riabilitazione e
reinserimento dei
tossicodipendenti, alla tutela del rapporto di lavoro,
alla prevenzione.

A tal fine le parti s'impegnano a favorire:

- 1) La costituzione, compatibilmente con le esigenze aziendali, di "referenti interni" disposti ad operare nel sostegno del soggetto tossicodipendente in fase di reinserimento lavorativo, e capaci di condurre interventi personalizzati nei confronti dei compagni di lavoro.

- 2) La completa applicazione del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (DPR 9.10.90 n. 309).
In tale ambito, in caso di accertamento da parte delle strutture sanitarie competenti dello stato di tossicodipendenza di un lavoratore che individui, nell'espletamento delle sue mansioni, rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, la Direzione aziendale, sentite le RSA verificherà la possibilità di affidare al lavoratore mansioni equivalenti che non comportino tali rischi. Se la citata verifica risultasse negativa, in conseguenza delle specifiche esigenze produttive e organizzative dell'azienda, verrà accertata la disponibilità del lavoratore a venire collocato in aspettativa ai sensi e agli scopi del comma 1, art. 99, legge 22.12.75 n. 685, così come modificato dall'art. 29, legge 26.6.90 n. 162, in caso di indisponibilità a ciò da parte del lavoratore, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo soggettivo. I lavoratori, nel cui nucleo familiare venga certificata la presenza di un tossicodipendente, possono usufruire di un periodo complessivo di aspettativa non retribuita,

finalizzata alla
assistenza per il recupero del tossicodipendente, di
una durata massima
di 6 mesi.

I familiari di cui sopra potranno, inoltre,
usufruire di permessi non
retribuiti per un massimo di 40 ore annue e potranno
altresì usufruire,
con priorità, delle possibilità di orari flessibili e
di lavoro a tempo
parziale.

3) Un uso appropriato dei provvedimenti
disciplinari, che tenga conto
della particolare situazione del tossicodipendente
e del programma
d'inserimento.

4) Previa convenzione in sede territoriale tra
imprese, associazioni
imprenditoriali, USL e istituzioni, si concorda
sull'uso dei CFL per
l'assunzione di giovani che sono alla fine dei
programmi di recupero e
hanno bisogno di essere reinseriti nel mondo del
lavoro.

Alla fine del contratto non c'è
l'obbligo, per l'azienda,
dell'assunzione a tempo indeterminato.

Art. 4 - Classificazione dei lavoratori.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione
unica articolata su 9
categorie professionali e livelli retributivi, ai
quali corrispondono
eguali valori tabellari mensili secondo le tabelle
allegate.

I livelli indicati sono quelli ragguagliati al mese
(173 ore) e sono
uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla
differenza d'età.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, le esemplificazioni dei profili professionali e le relative esemplificazioni per settore indicate al successivo punto A).

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come, ad esempio, l'indennità di anzianità, gli aumenti periodici, gli adempimenti assicurativi e tributari, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per gli impiegati e quadri, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che s'intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica. Pertanto eventuali azioni giudiziarie promosse da lavoratori comunque aderenti alle OOSS stipulanti il presente contratto e intese ad ottenere l'estensione di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle associazioni cooperative e con essa delle aziende metalmeccaniche rappresentate, dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Le OOSS dei lavoratori stipulanti si obbligano ad intervenire perché non siano proposte le azioni di cui sopra.

L'iniziativa di dichiarare lo scioglimento dalle obbligazioni di cui sopra è di competenza esclusiva delle associazioni cooperative a livello nazionale, previo esame con le OOSS stipulanti.

A) DECLARATORIE, ESEMPLIFICAZIONI DEI PROFILI ED ESEMPI.

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

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

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

la categoria.

Appartengono a questa categoria:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi

alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica;

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

2a categoria.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;

i lavoratori che, 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 semi automatiche attrezzate: guida macchine attrezzate;

- lavoratori che eseguono montaggi semplici a serie anche su linea: montatore;

- lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti preregolati e/o predisposti: collaudatore;

- lavoratori che, conducendo impianti, provvedono alla loro alimentazione e sorveglianza: addetto conduzione impianti;

- lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di costruzione o di montaggio di attrezzature, di macchinario, di impianti, o loro parti, oppure eseguono attività ausiliare nell'attrezzamento

di macchinari o in
operazioni similari: allievo attrezzista;

- lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono in fase di apprendimento lavori semplici di manutenzione di macchinari o di impianti: allievo manutentore;
- lavoratori che eseguono saldature a punto e a rotella: saldatore;
- lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime e forme semplici: formatore a mano; animista a mano;
- lavoratori che eseguono la costruzione di casse o gabbie di imballaggio in legno di semplice fattura e/o loro parti: cassai;
- lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico: conduttore mezzi di trasporto;
- lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, il deposito di materiali, macchinario, ecc.;
- ovvero lavoratori che eseguono imballaggi semplici di materiale ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito: gruista; imbragatore;
- lavoratori che, seguendo istruzioni precise e dettagliate e secondo procedura prestabilite, svolgono, nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi semplici quali ad esempio: dattilografia-stenodattilografia, compiti semplici d'ufficio, perforazione di schede meccanografiche, verifica di schede meccanografiche, centralinista telefonico;
- custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale.

3a categoria.

Appartengono a questa categoria:

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

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

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

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

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

e per l'opportuna segnalazione: collaudatore;

- lavoratori che, sulla base di prescrizioni, specifiche, disegni, metodi e finiti di analisi o di misurazione, eseguono, con l'ausilio di apparecchiature predisposte o con interventi semplici per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici non preregolati e/o preregolati, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze: addetto prove di laboratorio; addetto sala prove;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione: addetto conduzione impianti;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, guidando le operazioni di trasferimento e posizionamento della secchia, effettuano operazioni di normale difficoltà per il colaggio e per la regolazione opportuna del flusso del liquido: colatore;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchiando o loro parti: montatore macchinario; costruttore su banco; costruttore su macchine utensili;
- lavoratori che, sulla base di dettagliate

indicazioni o cicli di
lavorazione 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
fluidi dinamici: manutentore meccanico; manutentore
elettrico;
installatore impianti;
- lavoratori che sulla base di dettagliate
indicazioni o cicli di
lavorazione o disegni, eseguono saldature ad arco e/o
ossiacetileniche di
normale difficoltà: saldatore;
- lavoratori che, su istruzioni o informazioni anche
ricavabili da
disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie
operazioni per
l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature,
macchinari, prodotti o
loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna
collocazione di tiranti,
sostegni, ancoraggi di legno, necessari, secondo le
specifiche esigenze,
provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con
opportuni sostegni
e tiranti sui mezzi di trasporto o in container:
imballatore;
- lavoratori che, sulla base di istruzioni
dettagliate, conducono
carrelli elevatori o trasloelevatori per il trasporto,
smistamento,
sistemazione di materiale, ecc.; ovvero conducono
autogru; effettuando il
sollevamento, il trasporto, la sistemazione di materiale
o macchinario;
ovvero conducono trattori o carrelli trainati o rimorchi
per il trasporto
di materiali: conduttore mezzi di trasporto;
- lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni
che richiedono
precisione per il sollevamento, il trasporto, il
posizionamento su

macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di
difficoltoso maneggio;
ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale
difficoltà per la scelta
dei punti di attacco e delle attrezzature e per
l'imbragaggio di materiale
ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la
sistemazione: gruista;
imbragatore;

- lavoratori che, sulla base di dettagliate
indicazioni e/o disegni
eseguono lavori di normale difficoltà, anche coadiuvando
lavoratori di
categoria superiore: a) 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; b) ovvero per
operazioni di giunzione - comprese quelle accessorie -
cooperando su cavi
eventualmente anche funzionanti: guardafili; giuntista;

- lavoratori che, sulla base di dettagliate
indicazioni e/o semplici
disegni, eseguono, anche coadiuvando lavoratori di
categoria superiore,
lavori di normale difficoltà di esecuzione: a) per
installazione di
impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia
interna, civili e
industriali in bassa e media tensione, richiedenti
cablaggi ripetitivi
anche con interventi relativi al loro aggiustaggio,
riparazione ovvero
eseguendo i necessari interventi per collegamenti e
per lavori accessori,
per la posa in opera di reti di tubazioni civili e/o
industriali e/o la
relativa manutenzione di tubazioni per la
distribuzione dei fluidi e/o di
corpi scaldanti o refrigeranti: installatore
impianti elettrici, di
sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti
termosanitari e di
condizionamento; ramista; primarista;

- lavoratori che, secondo procedure prestabilite e

seguendo istruzioni
dettagliate, svolgono, nell'ambito dei settori
amministrativi attività di
servizio con compiti esecutivi quali ad esempio: a)
dattilografia-stenodattilografia; b) compiti vari di
ufficio; c)
perforazione e verifica di schede meccanografiche; d)
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: a)
contabile; b) contabile
clienti;
- lavoratori che, su documenti già esistenti e
seguendo istruzioni
dettagliate, ricopiano disegni: addetto lucidi; addetto
trascrizione
disegni;
- infermieri, autisti non meccanici, addetti al
servizio di estinzione
di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con
compiti di
vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale,
portieri.

4a categoria.

Appartengono a questa categoria:

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

inerenti la propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate; i lavoratori qualificati che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

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

guidandole 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 e alle caratteristiche del materiale: colatore;

- lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazioni o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere le caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, conducendo forni di fusione, interventi di natura complessa per manovre e regolazioni dei parametri di lavorazioni, ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi: fonditore;
- lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti, e avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, al fine di ottenere dimensioni e forma richieste dal prodotto, anche coadiuvando lavoratori di categoria superiore, interventi di natura complessa per manovre di laminazione e regolazioni delle calibrature, anche riferendosi all'indicatore della luce fra i cilindri: laminatore;
- lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione, su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchiando o loro parti: montatore

macchinario; costruttore su banco; costruttore su macchine utensili;

- lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti elettrici e fluidodinamici: manutentore meccanico; manutentore elettrico; installatore impianti;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa, eseguono, con la scelta dei parametri, lavori di saldatura di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature: saldatore;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibili o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli, di quote correlate non indicate, e con la costruzione dei calibri di controllo necessari: modellista in legno;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti e 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 FS) 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, 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, 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 eseguono, sulla base di indicazioni e/o con lettura di disegni o schemi equivalenti, con autonomia esecutiva, da soli o con l'aiuto di altri lavoratori, lavori di natura complessa relativi alle

diverse fasi:

di installazione di impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali, in bassa e media tensione con controllo e relativa individuazione delle anomalie, messa a punto e messa in servizio, eseguendo ogni tipo di conseguente riparazione e le opportune verifiche: installatore impianti elettrici, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti idrotermosanitari e di condizionamento; ramista; primarista;

- lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza rilevano, riscontrano, ordinano, anche su moduli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti e se del caso effettuano imputazioni di conto: contabile; contabile clienti;
- lavoratori che effettuano, in base a precise istruzioni e secondo schemi preordinati, la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, seguendo le fasi operative ed intervengono, in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario: operatore;
- lavoratori che, in base a precise istruzioni o documentazioni già esistenti, disegnano particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti semplici di un impianto e/o apportano semplici modifiche su disegni già esistenti, riportano quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta materiali; ovvero eseguono in lucido schemi

funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale, a schizzi già completi; disegnatore particolareggiato; lucidista particolareggiato;

- 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;
- infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri.

5a categoria.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel 1° alinea della declaratoria della 4ª categoria, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;

i lavoratori che, senza possedere il requisito di

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

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

- lavoratori che, con la scelta della successione
delle operazioni, dei
mezzi e della modalità di esecuzione e con
l'interpretazione critica di
disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi
intervento di elevato
grado di complessità per l'individuazione e la
valutazione dei guasti e

per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte: riparatore;

- lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti, anche di provenienza esterna, e se necessario per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura, e per la rilevazione dal disegno anche mediante calcoli dei dati necessari, valutando e segnalando le anomalie riscontrate: collaudatore;
- lavoratori che, sulla base di capitolati e con l'interpretazione critica delle specifiche, dei disegni o schemi equivalenti eseguono, con la scelta della successione delle operazioni e con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature, prove di elevato grado di difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, funzionali, di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie rilevando e registrando i dati, valutando e segnalando le eventuali discordanze: addetto prove di laboratorio; addetto sala prove;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica del disegno o di documenti equivalenti e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, effettuano, conducendo impianti, manovre di elevato grado di difficoltà provvedendo con la scelta della successione delle fasi di lavorazione alla definizione dei parametri

di lavorazione e delle modalità di esecuzione e delle eventuali attrezzature da utilizzare anche in caso di introduzione di nuovi processi

di lavorazione: addetto conduzione impianti;

- lavoratori che, sulla base di indicazioni, con la interpretazione critica delle specifiche di lavorazione, e in riferimento alle caratteristiche chimico-fisiche richieste dal prodotto, effettuano, con la conduzione di forni di fusioni, interventi di elevato grado di complessità per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione, provvedendo, nell'abito della successione della fasi di lavorazione, alla scelta delle modalità di esecuzione: fonditore;
- lavoratori addetti agli impianti di laminazione che, sulla base di indicazioni, con l'interpretazione critica delle specifiche di calibrazione o di documenti di massima equivalenti, e in riferimento alle caratteristiche finali richieste dal prodotto, eseguono il lavoro di preparazione e avviamento delle gabbie di laminazione, eseguono registrazioni e messe a punto di elevata precisione, effettuano interventi di elevato grado di difficoltà per le manovre di laminazione, per la regolazione e la correzione dei parametri di lavorazione al fine di ottenere le caratteristiche tecnologiche richieste dal processo:

laminatore;

- lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi lavoro; di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranze, agli accoppiamenti da realizzare e dal grado finitura o perla costruzione, su banco o su

macchine operatrici non attrezzate o per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti, con eventuale delibera funzionale: montatore macchinario; costruttore su banco; costruttore su macchine utensili;

- lavoratori che, con interpretazione critica del disegno individuano e valutano i guasti, scelgono la successione e le modalità degli interventi e i mezzi di esecuzione e 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 fluido dinamici 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: a) esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (ad esempio: sopra testa); b) cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti; c) tolleranze riferite a larghezza, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo: saldatore;
- lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, anche costruttivo, la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con la determinazione dei piani di scomposizione con la rilevazione dal disegno

anche mediante
calcoli dei dati e delle quote necessarie e con la
costruzione dei calibri
di controllo occorrenti: modellista in legno;
- lavoratori che, con la scelta della successione
delle operazioni, dei
mezzi e delle modalità di esecuzione, con
l'interpretazione critica dei
disegni, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di
difficoltà per la
formatura a mano con modelli o casse d'anima e
forniscono, se necessario,
indicazioni per modifiche ad apportare ai modelli o alle
casse d'anima e
per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli,
ecc.: formatore a
mano; animista a mano;
- lavoratori che, con interpretazione critica dei
disegni o schemi
equivalenti d'impianto e con scelta della successione
delle operazioni e
delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono
qualsiasi lavoro di
elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri
lavoratori
istruzioni dettagliate per la completa costruzione di
reti elettriche e/o
reti telefoniche complesse; effettuano tutte le
necessarie misure
elettriche di prova e verifica, nonché la localizzazione
strumentale e la
riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, suggerendo, di
norma, soluzioni
atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate
nell'impianto ed
assicurando le caratteristiche funzionanti 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: a)
qualsiasi lavoro di
elevato grado di difficoltà, fornendo inoltre ad altri
lavoratori

istruzioni dettagliate, per la completa installazione di impianti elettrici complessi, anche in alta tensione, di sicurezza e di telefonia interna, civili e industriali; b) qualsiasi tipo di cablaggio di elevato grado di difficoltà e tutte le necessarie misure elettriche di prova e verifica, comprese le prove in banco sull'intero impianto, nonché la localizzazione strumentale e la riparazione dei guasti di qualsiasi tipo, predisponendo soluzioni atte ad eliminare eventuali anomalie riscontrate e assicurare le caratteristiche funzionali prescritte, garantendo l'eventuale delibera funzionale; c) ovvero la posa in opera e/o la manutenzione di reti civili e/o industriali per la distribuzione di fluidi per grandi centrali termiche e/o frigorifere e/o idriche di natura complessa e di elevata prestazione eseguendo tutte le necessarie prove e verifiche, 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, di sicurezza e di telefonia interna; tubista impianti idrotermosanitarie di condizionamento; ramista; primarista;

- lavoratori che, in base ad indicazioni e alle norme in uso, svolgono nell'ambito del loro campo di attività compiti di segreteria redigendo su indicazione dei contenuti, corrispondenza, promemoria, raccolgono, curandone l'archiviazione, dati e documenti, selezionandoli e ordinandoli per corredare pratiche o per trasmettere informazioni e, ove richiesto, redigono su traccia prospetti e/o tabelle statistiche e/

o situazioni
riepilogative; ovvero lavoratori che, nell'ambito del
loro campo di
attività e su indicazioni dei contenuti, redigono i
forma corretta
corrispondenza in una o più lingue estere: segretario;
- lavoratori che, in base ad istruzioni e applicando
procedure
operative relative al sistema; contabile adottato
nell'ambito dello
specifico campo di competenza imputano, contabilizzano
dati, sistemano,
chiudono conti, anche elaborando situazioni preventive
e/o consuntive;
ovvero effettuano interventi operativi sulle posizioni
contabili dei
clienti e/o concessionari, imputando le relative partite
sull'estratto
conto, elaborano le situazioni contabili relative
effettuando
aggiornamenti, verifiche e rettifiche sui pagamenti,
calcolano interessi e
premi realizzando situazioni consuntive sull'andamento
economico del
settore e/o area di vendita di loro competenza,
evidenziando le posizioni
irregolari e gestendo i conseguenti interventi
operativi; se del caso
elaborano situazioni preventive e/o consuntive:
contabile; contabile
clienti;
- lavoratori che, in base a documentazioni o
informazioni fornite dagli
enti aziendali interessati e a metodologie esistenti,
effettuano,
nell'ambito del proprio campo di attività, attenendosi a
istruzioni
ricevute relative a criteri di scelta dei fornitori, a
clausole e
condizioni da applicare, approvvigionamenti che
richiedono conoscenze
adeguate sulla utilizzazione dei materiali richiesti e
delle loro
caratteristiche, se del caso avvalendosi di informazioni
fornite dagli
altri enti aziendali, impostano e concludono le

trattative relative:

approvvigionatore;

- lavoratori che sulla base di istruzioni o con riferimento a procedure esistenti, eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaboratore, assicurando la regolarità del ciclo di elaborazione con interventi di ordine e di rettifica; ovvero lavoratori che, sulla base di istruzioni o con riferimento a metodologie esistenti, traducono in programmi, nel linguaggio accessibile all'elaboratore, i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed apportando ai programmi elaborati variazioni e migliorie:

operatore; programmatore;

- lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti effettuano, nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali e di apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare, e le relative modalità di impiego e di rilevazione di dati, interpretano ed elaborano i risultati e 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 riequilibratura dei
loro programmi:
programmazione produzione;
- lavoratori che, in base a istruzioni e a specifiche
metodologie in
uso e anche con riferimento a soluzioni esistenti,
definiscono,
nell'ambito del loro campo di attività, anche mediante
rilevazione
diretta, i tempi di lavorazione analizzando e
studiandone le operazioni
(anche al fine del miglioramento delle modalità di
esecuzione e del posto
di lavoro) intervenendo in caso di variazione delle
lavorazioni e/o di
anomalie nei tempi definiti e ove richiesto, collaborano
per la
definizione dei cicli e delle attrezzature occorrenti:
analista di tempi;
- lavoratori che, in base a istruzioni e metodologie

in uso e alle informazioni ricavabili dai disegni e anche con riferimento a soluzioni esistenti, definiscono, nell'ambito del loro campo di attività, con singoli cicli di lavorazione, relativi a prodotti o loro particolari, la sequenza delle operazioni, gli interventi di controllo da effettuare, le macchine da utilizzare, le attrezzature necessarie, e se necessario, propongono modifiche ai fini di razionalizzare i cicli di lavorazione:

analista di processi e cicli;

- lavoratori che, in base a istruzioni e alle metodologie in uso nel loro settore ed anche con riferimento alle soluzioni esistenti, definiscono nel loro campo di attività, analizzando e studiando le metodologie e le tecniche di lavorazione, le condizioni ottimali di lavorazione e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, se del caso propongono, anche in relazione alla introduzione di nuove tecnologie, modifiche ai cicli e ai mezzi di lavoro: analista di metodi; infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dello stabilimento) che eseguono lavori di riparazione.

6a categoria.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che, con particolare autonomia concettuale e operativa, ai più elevati livelli di professionalità, e in possesso di diploma tecnico-professionale, propongono e realizzano modifiche su apparati di particolare complessità, al fine di ottenere significativi risultati in

termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità, coordinando attività tecnico-manuali che richiedono una visione globale e una completa conoscenza del lavoro e del ciclo produttivo, delle tecnologie inerenti la propria specializzazione offre a quelle correlate, con interventi di regolazione e controllo sul processo produttivo, finalizzati alla completa realizzazione dei programmi; i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui alla alinea seguente, guidano e controllano con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al 3° alinea della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio; i profili relativi al 1° alinea sono quelli qui di seguito tassativamente indicati;

- Lavoratori che, sull'intera gamma delle apparecchiature complesse, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, ed avviamento, provvedendo alla relativa delibera funzionale: installatore e collaudatore di sistemi elettronici;
- lavoratori che, fuori sede, eseguono qualsiasi intervento sull'intera gamma delle apparecchiature con caratteristiche tecnologiche e produttive differenti di elevato grado di difficoltà per il funzionamento e modifiche delle stesse, operando in maniera risolutiva in caso di anomalia: manutentore di più sistemi elettronici o meccanici;

- lavoratori che, rispondendo direttamente alla Direzione, operano indifferentemente su impianti notevolmente complessi di caratteristiche produttive tra loro differenti: addetto alla funzionalità e alla conduzione di più impianti fuori sede;
- lavoratori che eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, individuando ed effettuando le soluzioni ottimali: modellista in legno;
- lavoratori che eseguono, con completa autonomia organizzativa ed esecutiva, e coordinano fuori sede, anche previa lettura, e interpretazione critica degli schemi occorrenti, giunzioni di cavi e apparati terminali di qualsiasi tipo, anche funzionanti, di elevato grado di difficoltà - in esse ricomprendendosi quelle implicanti la padronanza di nuove tecnologie quali le fibre ottiche e i multiplex d'abbonato realizzando, previo collaudo, la messa in servizio; sono altresì in grado di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche ed ogni intervento per la individuazione e la riparazione di guasti in cavo di qualunque tipo, la scelta e l'introduzione dei carichi elettrici di compensazione, garantendo la eventuale delibera funzionale: giuntista;
- lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di 5 assi controllati, la lavorazione di particolari di la esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da

elevata complessità di forma e/o di materiali innovativi;

provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggio 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.

7a categoria.

Appartengono a questa categoria:

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

- Lavoratori che svolgono, nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generati, 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 e altri enti aziendali o esterni, diramano, su preciso mandato, disposizioni o istruzioni operative; ovvero lavoratori che, su indicazioni e anche avvalendosi di documentazioni esistenti quali glossari tecnici o pubblicazioni specializzate, traducono in forma corretta, testi impegnativi a carattere specializzato, da o in una o più lingue estere, svolgendo, ove richiesto, interventi di interpretariato (non simultaneo):

- segretario assistente;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono, nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione 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 sintesi riepilogative dell'andamento economico e finanziario del settore e/o area di competenza e/o previsioni di massima sulle entrate di cassa relative all'esercizio considerato, anche avvalendosi della collaborazione di

altri enti;
predispongono gli opportuni provvedimenti per il recupero dei crediti di rilevante entità, decidendo, se del caso, l'eventuale ricorso e la scelta dello strumento legale: contabile; contabile clienti;
- lavoratori che, sulla base di indicazioni e anche con riferimento a metodologie relative al proprio campo di attività, effettuano approvvigionamenti di rilevante impegno e/o complessità, in relazione alla entità, materiali, fornitori, che richiedono specifiche conoscenze relative all'attività svolta ed alle tecnologie utilizzate nei settori interessati anche avvalendosi di dati o informazioni particolari forniti da altri enti aziendali, impostano e concludono le relative trattative, definiscono i fornitori, le condizioni e le clausole di acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di approvvigionamento:
approvvigionatore;
- lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico relativi ad un campo specifico, tecnico, scientifico, amministrativo, gestionale, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro; ovvero lavoratori che su indicazione ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico: analista; programmatore analista;

- lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano nell'ambito del loro campo di attività progetti relativi a prove per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche, dimensionali, funzionali di materiali e/o apparecchiature anche prototipi, definendo i cicli di prova e le metodologie di esecuzione, i mezzi e gli impianti da utilizzare o da innovare, collaborano con altri enti per la definizione dei provvedimenti da adottare in caso di anomalie e per studi e/o miglioramenti da apportare alle metodologie di prova esistenti: tecnico di laboratorio; tecnico di sala prove;

- lavoratori che, su indicazioni e avvalendosi anche di schemi o dati tecnici, sviluppano progetti relativi ad attrezzature complesse, ad apparecchiature o macchinari o impianti o loro parti principali, impostando, anche con l'esecuzione del disegno complessivo, le soluzioni ottimali, le proporzioni, le dimensioni, normalmente calcolando le componenti principali, e definendo le quote, i materiali, le tolleranze, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri enti, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti: disegnatore progettista;

- lavoratori che, su indicazioni e 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 ad anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano nel loro campo di attività, nelle linee generali programmi di produzione fra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione: programmatore produzione;
- lavoratori che, in base a indicazioni e avvalendosi di schemi e dati tecnici ed anche con riferimento a soluzioni esistenti, sviluppano, nell'ambito del loro campo di attività, studi di metodologie e/o di processi produttivi per la definizione delle soluzioni ottimali, impostandone nelle linee generali per quanto concerne le condizioni di lavoro e di utilizzo dei mezzi e delle attrezzature e, ove richiesto, collaborano con altri enti per la introduzione di nuove tecnologie riferite ai prodotti o ai mezzi di produzione: analista di metodi; analista di processi e cicli.

8a categoria.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della 7^a categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi, fondamentali della azienda o che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;

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

ad esempio: progettista di complessi; specialista di sistemi di elaborazione dati; specialista di pianificazione aziendale; specialista finanziario; specialista amministrativo; ricercatore; specialista di approvvigionamenti.

9a categoria.

Appartengono a questa categoria:

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

B) QUADRI.

Le norme generali e particolari che seguono intendono dare esplicita applicazione contrattuale alla legge n. 190 del 17.5.85 sul riconoscimento dei Quadri e cogliere, in riferimento ai diversi livelli dell'organizzazione aziendale in cui si articola il processo decisionale dell'impresa cooperativa, sia le funzioni del Quadro che la specifica complessità dei ruoli e delle competenze professionali esistenti.

Premesso che le parti concordano sull'obiettivo comune di ricercare metodologie e interventi, anche formativi sul modo di organizzare il lavoro per affermare l'autonomia dei ruoli professionali nell'ambito dell'autogestione cooperativa e della responsabilizzazione collettiva che non s'intendono determinare all'atto della stipula del presente CCNL nuovi livelli d'inquadramento parametrico si prevede quanto segue.

Le parti concordano, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2, legge n. 190/85, di considerare Quadro "quei lavoratori subordinati che, senza appartenere alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione delle risorse gestendo e coordinando significative unità organizzative, ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevate. Tali lavoratori sono caratterizzati da notevole assunzione di responsabilità e attitudine a lavorare per obiettivi

globali e integrati".

L'appartenenza alla categoria dei Quadri è caratterizzata dalla capacità di fornire con specifica autonomia e assunzione di responsabilità, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dalla capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere le risorse affidate e dalla capacità di attivare e gestire rapporti di considerevole rilievo con terzi.

Le parti concordano che i lavoratori Quadri vadano individuati nell'ambito dell'8^a e 9^a categoria del sistema d'inquadramento professionale in vigore fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di Quadro.

Punto 1)

In sede aziendale, tramite confronto tra le parti, in relazione alle caratteristiche dell'impresa verranno esaminate le diverse posizioni di lavoro al fine di individuare la funzione, professionale di Quadro (con riferimento alla definizione generale di cui sopra, alle relative interpretazioni attuative e alle declaratorie dell'8^a) e 9^a) l'attribuzione della medesima ai lavoratori interessati. Le parti s'incontreranno ogni qualvolta modifiche dell'organizzazione aziendale, delle scelte strategiche d'impresa, o cambiamenti tecnologici possano comportare nuove funzioni o ruoli di lavoratori Quadri.

Punto 2)

Si concorda di istituire per i lavoratori Quadri una "indennità funzione"

articolata sui 2 livelli cui si sviluppa la figura professionale del Quadro e in relazione agli specifici contenuti professionali e funzioni svolte, con un minimo di:

- liv. 8° min. £. 200.000
- liv. 9° min. 300.000

Detta indennità sarà definita a livello aziendale in relazione alla professionalità individuale e alle responsabilità direzionali attribuite ed espresse e sottoposte a criteri di valutazione soggettivi ed oggettivi opportunamente esplicitati con criteri, di omogeneità delle fasce retributive.

Criteri esemplificativi utili all'attribuzione dei valori di indennità funzione Quadri, sono:

OGGETTIVI:

- 1) criticità del ruolo in relazione alla variabilità e problematicità del contesto;
- 2) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;
- 3) ampiezza dell'autonomia e delle deleghe di potere ricevute;
- 4) responsabilità per le conseguenze delle decisioni assunte, in relazione anche alle entità economiche gestite;
- 5) responsabilità di supervisione sul lavoro di altri in relazione a quantità qualità professionale delle risorse umane affidate;

SOGGETTIVI :

- 1) competenze tecnico-professionali e attitudine all'aggiornamento;
- 2) capacità gestionali in riferimento alla programmazione e controllo;
- 3) capacità di gestire e motivare le risorse umane

affidate;

- 4) capacità di promuovere e gestire l'innovazione;
- 5) rapporto fra obiettivi e risultati conseguiti.

Si concorda inoltre di applicare per i lavoratori Quadri una "indennità aggiuntiva" a fronte di particolari condizioni, anche d'orario, richieste dallo svolgimento delle funzioni attribuite, così definite:

- livelli 8° e 9°;
- min. 10%, max. 35%.

Su paga base, contingenza, premio di produzione e 3° elemento.

Fermo restando che a livello di attribuzione aziendale della suddetta indennità dovranno essere tenuti presenti criteri di omogeneità fra le fasce, a riconoscimento del particolare impegno di disponibilità, i Quadri potranno usufruire, previo accordo con l'azienda, di permessi non retribuiti, anche cumulabili le cui modalità di godimento saranno da regolamentarsi nella singola azienda. Le indennità di cui sopra saranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini del TFR.

PUNTO 3).

Fermo restando che per tutto le altre materie e istituti, trovano applicazione le norme della Disciplina speciale, parte III del presente CCNL in applicazione della legge n. 190/85 si concorda:

INFORMAZIONE.

Tenuta in considerazione la rilevanza delle funzioni attribuite ai Quadri ai fini del perseguimento e dello sviluppo degli obiettivi dell'impresa, le cooperative svilupperanno gli strumenti informativi

e promuoveranno la
più ampia partecipazione sulle scelte e i programmi
aziendali necessari ad
uno svolgimento adeguato dei compiti loro affidati.

AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE.

L'aggiornamento e la formazione culturale e
professionale dei Quadri,
anche per il conseguimento di più efficienti
articolazioni del lavoro,
sono obiettivo comune dell'impegno delle parti, che
ribadiscono come
aggiornamento e formazione siano per ogni Quadro oggetto
di un diritto non
meno che di un dovere.

Le parti s'incontreranno annualmente, di norma alla fine
dell'anno, per la
verifica delle iniziative e degli interventi formativi,
e di aggiornamento
realizzati e per l'individuazione delle aree di
riferimento culturale e
professionale e degli obiettivi da giudicarsi
prioritari, anche se non
esclusivi.

In questo ambito, le imprese cooperative
promuoveranno interventi
formativi interni e/o esterni concordati coi Quadro
stesso, per favorire
livelli di preparazione tali da costituire adeguato
supporto del ruolo e
delle responsabilità affidate all'interessato.
Le spese sostenute saranno a totale carico
dell'azienda, e nel corso
dell'intervento formativo decorrerà la normale
retribuzione.

RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE.

L'impresa cooperativa è tenuta ad assicurare il
lavoratore Quadro per il
rischio di responsabilità civile verso terzi
conseguente a colpa dello
svolgimento delle sue mansioni contrattuali. È escluso
da tale copertura
assicurativa il rischio da responsabilità civile verso

terzi conseguente a
colpa grave e dolo.

Al Quadro viene riconosciuta la copertura delle
spese e l'assistenza
legale in procedimenti civili o penali per cause non
dipendenti da colpa
grave o dolo e relative a fatti direttamente
connessi con l'esercizio
delle funzioni svolte.

Sono fatte salve e si considerano sostitutive
delle provvidenze qui
stabilite, specifiche forme di assicurazione
aziendalmente già in atto,
con contenuto almeno, equivalente a quello qui
regolamentato.

COPERTURE ASSICURATIVE.

L'azienda stipulerà, nell'interesse del Quadro, una
polizza che assicuri,
in caso di infortunio occorso anche non in occasione di
lavoro e in caso
di malattia professionale:

A) una somma pari a £. 100 milioni, in aggiunta al
normale trattamento
di liquidazione, in caso di invalidità permanente
causata dai predetti
eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto
di lavoro;

B) una somma che, riferita all'importo del capitale
assicurato di cui al
punto A), sia proporzionale al grado di invalidità
determinato in base
alla tabella annessa al TU approvato con DPR 30.6.65
n. 1124, in caso
d'invalidità permanente parziale causata dagli stessi
eventi;

C) una somma a favore degli aventi diritto, pari a £.
100 milioni, in
aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso
di morte causata
dai predetti eventi.

Sono fatte salve e si considerano sostituite dalle
provvidenze stabilite
dal presente articolo, specifiche forme di

assicurazione aziendali
già in atto, con contenuto almeno equivalente a
quello di cui al
medesimo presente articolo.

BREVETTI.

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti
normative in materia di
brevetti e diritti di autore al Quadro, previa espressa
autorizzazione da
parte del Consiglio d'amministrazione o da dirigente
espressamente da esso
delegato, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione
nominativa e di
effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo
stesso in relazione
alle specifiche attività svolte.
Le parti si danno atto che con la presente normativa è
stata data piena
attuazione alla legge n. 190/85 per quanto riguarda i
Quadri.

C) MOBILITÀ PROFESSIONALE.

Il sistema sarà basato sul riconoscimento che lo
sviluppo e le capacità
professionali dei lavoratori rappresentano uno dei
principali fattori di
sviluppo; di conseguenza si prevede una integrazione
e finalizzazione
dello sviluppo tecnologico e organizzativo alla
valorizzazione delle
risorse umane.

In relazione a quanto sopra le Direzioni
aziendali s'impegnano a
promuovere anche su iniziativa delle RSU - e
comunque attraverso il
confronto con esse - le opportune iniziative di:

- formazione e addestramento professionale;
- rotazione su diverse posizioni di lavoro e su
diverse figure
professionali (mobilità professionale orizzontale e

verticale). Tale sistema sarà finalizzato all'accrescimento professionale dei lavoratori, sviluppandone capacità e possibilità espressiva, ottemperando, fra l'altro anche in questo senso alle necessità di una formazione professionale dei Quadri delle aziende cooperative, oltre alla affermazione stessa di una maggiore dignità professionale dei lavoratori. Ne consegue che tali rotazioni potranno essere fatte passando su figure professionali di livello superiore a quelle normalmente svolte. S'intende pertanto superato, per questo verso, nello spirito e nei contenuti, quanto previsto all'art. 13, legge 20.5.70 n. 300;

- ricomposizione e arricchimento delle mansioni (con particolare riguardo alle fasi di preparazione, esecuzione, controllo, revisione e manutenzione) e delle funzioni (con particolare riguardo a quelle di organizzazione e programmazione del lavoro).

L'insieme di tali interventi riguarderà anche l'eventuale individuazione di aree di professionalità collettiva (isole, moduli, aree di lavorazione a fermo, unità operativa, ecc.), anche su proposte e comunque attraverso il confronto con le RSU.

Per l'esame delle iniziative intraprese per l'applicazione dei punti sopra elencati, nonché dello stato di avanzamento complessivo e dei tempi relativi, si stabilisce la effettuazione di un incontro, di norma ogni 6 mesi, tra la Direzione della Cooperativa e le RSU.

Le Direzioni aziendali s'impegnano a promuovere ricerche e possibili sperimentazioni innovative di modifica della organizzazione del lavoro a

partire dalle aree sotto elencate, dando carattere di priorità alle lavorazioni dequalificate e alla rimozione delle cause che si frappongono allo sviluppo della professionalità e dello stesso inserimento nel ciclo produttivo, nonché negli apparati tecnico-amministrativi, delle lavoratrici e dei giovani:

- montaggi;
- conduzione impianti e/o macchine di media complessità e complesse;
- sistemi informativi ed elaborazione dati;
- progettazione;
- amministrazione.

Tali attività di ricerca e sperimentazione dovranno anche comportare una parallela attività di formazione professionale dei lavoratori interessati.

PASSAGGIO DALLA 2^a ALLA 3^a CATEGORIA.

Nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive dell'azienda come detto in premessa, i passaggi dalla 2^a alla 3^a categoria avverranno come segue:

- a) i lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti nella 3^a categoria dopo 3 mesi dall'assunzione;
- b) per i lavoratori che, con conoscenza e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come "aiuti" in figure professionali non proprie della 1^a categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria

esperienza e capacità
tecnica-professionale che consenta di svolgere il
lavoro a livello
superiore.

Tale esperienza si presume acquisita alla scadenza
del 18° mese di
effettiva prestazione, mentre se trattasi di
corsi professionali
specifici, di durata almeno biennale,
l'inserimento alla categoria
superiore avverrà entro il termine di 9 mesi;

c) tutti i lavoratori inseriti in produzione dopo un
periodo massimo di
24 mesi passeranno alla 3^a categoria. A tale fine
rientrano nei 24 mesi
anche i periodi di malattia e infortunio.

Ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale,
parte III, saranno
applicati i seguenti criteri di inserimento in azienda e
di mobilità:

a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di
inserimento nella
azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria,
sempre che svolgano
attività inerenti alla laurea conseguita;

b) i lavoratori in possesso di diploma di scuola
media superiore, in
fase di inserimento nell'azienda, sempre che svolgano
attività inerenti al
titolo di studio conseguito, verranno inquadrati nella
4^a categoria. Tali
lavoratori passeranno in ogni caso alla 5^a categoria
dopo 24 mesi di
ininterrotta permanenza in attività inerenti al
diploma conseguito;

c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui
al 4° alinea della
relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta
permanenza, passeranno
alla 3^a categoria.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

NORME PARTICOLARI.

A) PER RUOLI CON RESPONSABILITÀ FUNZIONALI E/O SPECIALISTICHE.

In sede aziendale, tramite confronto fra le parti, e in relazione alla specificità dell'impresa, ai lavoratori le cui caratteristiche professionali sono individuate nelle categorie 8^a e 9^a potranno essere corrisposte:

1) una "indennità di funzione" da definirsi da un minimo di £. 100.000.

Detta indennità sarà assegnata in relazione alla professionalità individuale e alle responsabilità gestionali attribuite ed espresse e sottoposte a criteri di valutazione soggettivi e oggettivi opportunamente esplicitati;

2) una "indennità di non limitazione di orario" definita in una percentuale variabile da un minimo del 5% ad un massimo del 25% da calcolarsi sugli stessi elementi di paga e negli stessi limiti qualitativi e quantitativi di cui al precedente punto 1), da ricalcolarsi sulla base degli stessi elementi di paga all'inizio di ogni anno solare. In sede aziendale, previo accordo con, le RSU, la presente indennità potrà essere definita in cifra fissa.

Detta indennità sarà assegnata in relazione alla disponibilità richiesta

ed effettivamente prestata, derivante dalle funzioni attribuite e remunererà pertanto anche eventuali prestazioni lavorative conseguenti a viaggi, missioni, ecc. (esclusa l'eventuale indennità di trasferta, missione e/o altri trattamenti specifici) fermo restando quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro il personale con funzioni direttive.

B) PER RUOLI CON SPECIFICHE RESPONSABILITÀ OPERATIVE.

- 1) In sede aziendale, tramite confronto fra le parti, ed in relazione alla specificità dell'impresa, ai lavoratori le cui caratteristiche professionali sono individuate nelle categorie 6^a e 7^a, potrà essere corrisposta per precisi incarichi organizzativi una "indennità integrativa" da definirsi da un minimo di £. 70.000;
- 2) In sede aziendale la Direzione e le RSU potranno concordare l'istituzione della "indennità di non limitazione d'orario" di cui al precedente punto A2 anche lavoratori del 7° livello

INTERPRETAZIONI ATTUATIVE.

Le indennità di cui sopra ai paragrafi A e B verranno corrisposte per tutte le mensilità contrattualmente previste e conteggiate ai fini del TFR.

Le indennità di cui sopra decadranno, attraverso assorbimenti fino a concorrenza sui futuri aumenti salariali all'atto della cessazione degli incarichi affidati, di attribuzione di mansioni diverse o di mutamento di

situazioni oggettive all'interno dell'organizzazione aziendale, qualora non sussistano più le condizioni che hanno determinato la corresponsione.

Le parti si danno atto che a livello aziendale nel definire ed eventualmente riaggiornare con appositi criteri di valutazione le entità e le forme dei singoli istituti, sarà perseguita una linea di omogeneità fra pari figure professionali.

Di norma l'assegnazione delle indennità di cui sopra sarà effettuata contestualmente alle verifiche periodiche dell'inquadramento professionale.

NORMA TRANSITORIA.

Eventuali accordi aziendali che prevedano il passaggio automatico a categorie superiori continueranno ad essere applicati esclusivamente ai lavoratori a suo tempo individuati dagli accordi medesimi.

III. LINEE A CATENA.

Si considerano linee a catena le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico a velocità uniforme o a scatti nelle quali le quantità di produzione giornaliera e i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato

è rigidamente costante per tutto il turno di lavoro ed uguale alla "cadenza" cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad una stazione successiva.

Per i lavoratori della 2^a categoria addetti alle linee a catena si darà luogo al passaggio alla categoria superiore dopo 36 mesi di prestazione in linee di montaggio e sempre che abbiano svolto, nel periodo suddetto, con normale perizia, un insieme compiuto di mansioni loro affidate.

Tale passaggio non presuppone necessariamente un cambiamento delle mansioni. Il lavoratore, anche dopo l'acquisizione della 3^a categoria, non potrà rifiutarsi di ruotare su qualsiasi posizione di lavoro dell'attività produttiva stessa.

IV. AI LAVORATORI CUI SI APPLICA LA DISCIPLINA SPECIALE - PARTE III -
SARANNO APPLICATI I SEGUENTI CRITERI DI INSERIMENTO IN AZIENDA E DI MOBILITÀ:

- a) i lavoratori in possesso di laurea, in fase di inserimento nella azienda, verranno inquadrati nella 5^a categoria, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea conseguita;
- b) i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, in fase di inserimento nell'azienda, verranno inquadrati, nella 4^a categoria.
Tali lavoratori passeranno in ogni caso alla 5^a categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al diploma conseguito;
- c) i lavoratori inquadrati nella 2^a categoria di cui al 2° alinea della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta

permanenza passeranno
alla 3^a categoria.

COMMISSIONE PARITETICA PER LO STUDIO DELLA
CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Per la vigenza del presente CCNL viene
istituita la "Commissione
paritetica per lo studio della classificazione dei
lavoratori" formata da
6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di
sindacati stipulanti
(Associazioni cooperative e FIM-FIOM-UILM) con il
compito di:

- a) compiere attività di ricerca e di
confronto intorno alla
classificazione dei lavoratori tenendo conto anche
delle esperienze
maturate in Italia e nei Paesi a maggiore sviluppo
industriale, con
l'obiettivo di fornire alle parti stipulanti
contributi finalizzati ad
adeguare e/o ad innovare il rapporto fra
classificazione e professionalità
dei lavoratori, anche in vista della loro
utilizzazione nelle future
relazioni tra le parti. A tal fine la Commissione
potrà promuovere
l'audizione di studiosi particolarmente qualificati in
materia;
- b) esaminare l'evoluzione di profili professionali
esemplificativi in
rapporto all'introduzione di tecnologie innovative;
- c) proporre alle parti stipulanti integrazioni ai
profili professionali
e alle esemplificazioni - di cui alla classificazione
dei prestatori di
lavoro disciplinata dall'art. 4, Disciplina generale,
sezione III, del
presente CCNL nonché, in quanto conseguano da tali
integrazioni, ai
criteri per la mobilità professionale di cui al punto
3, lett. C), del
citato art. 4 - integrazioni correlate alla

introduzione di tecnologie innovative; verificare la possibilità di individuare, nell'ambito della declaratoria dei quadri di cui al precedente punto A), un'articolazione di un profilo professionale superiore da compensare con un'indennità di funzione più elevata. Le proposte di cui sopra verranno sottoposte alle parti stipulanti appositamente riunite in delegazione e, una volta concordemente accolte, integreranno il CCNL vigente esclusivamente per gli effetti dell'addizione introdotta.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente, presieduta a turno da uno dei componenti dei due gruppi e delibera all'unanimità per quanto attiene alla materia di cui al punto c) e in ordine agli indirizzi e al metodo di lavoro di cui ai punti a) e b).

Una volta all'anno la Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il CCNL per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c), in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle componenti.

3 mesi prima della scadenza del presente CCNL la Commissione concluderà la sua attività per quanto attiene al punto a) e presenterà alle parti stipulanti un rapporto conclusivo intorno agli argomenti di cui al punto suddetto completo dei materiali elaborati nel corso dei lavori.

Art. 5 - Orario di lavoro.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa, ai sensi dell'art. 13, legge 24.6.97 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e nel paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la RSU.

Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione in ogni caso per le attività elencate nell'allegato al presente articolo e per quanto disciplinato nel paragrafo 'Orario plurisettimanale'.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi secondo le norme di legge.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

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.

Con decorrenza dall'1.7.78 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. 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. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma 3, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere

richiesta nei 6 giorni
lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi
nei diversi turni
allo scopo di evitare che una parte abbia a
prestare la sua opera
esclusivamente in ore notturne.

Quando l'assegnazione a turni svolgentesi anche
in ore notturne
costituisca una innovazione, sarà consentito al
lavoratore di richiedere
l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a
prestare lavoro in
ore notturne.

ORARIO DI LAVORO NEL SETTORE SIDERURGICO.

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

I lavoratori turnisti in aggiunta a quanto previsto
successivamente a
titolo di permessi annui retribuiti hanno diritto a
godere di giornate di
riposo retribuito nel corso dell'anno solare a
compenso delle festività
individualmente lavorate nello stesso periodo oltre il
numero di 7.

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato

la sua prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

ORARIO PLURISETTIMANALE.

Le parti convengono, a titolo di flessibilità sulla stagionalità dei prodotti e per le attività di installazione e montaggio, sull'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con 2 turni lavorabili nella giornata del sabato.

Le parti altresì concordano che, a livello aziendale, verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto con le RSU e le OOSS territoriali.

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del CCNL.

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il 3° giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle RSU.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del 10% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 15% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

PERMESSI ANNUI RETRIBUITI.

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio e in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite).

Per i "lavoratori che prestano attività a turno" con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o 13a mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dall'1.1.00 e ulteriori 8 ore, a decorrere dall'1.1.01, sono trasformate

in permessi annui retribuiti.

Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, così come definito nelle norme sul campo di applicazione del contratto, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di armonizzazione della 39^a ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite; non si modificano eventuali regimi più favorevoli di armonizzazione stabiliti a livello aziendale.

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal CCNL 16.7.79, l'Accordo 1.9.83 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella "Tabella allegata" alle "Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, sezione III, CCNL 1.5.76, dall'Accordo 16.7.79" non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

Le riduzioni d'orario di cui ai commi precedenti non si applicano fino a concorrenza ai prestatori che osservano orari di lavoro articolati, secondo modalità non specificamente previste dal contratto di categoria e con orari settimanali o plurisettemanali di lavoro effettivo, inferiori alle 40 ore, quale, ad esempio, il turno di 6 ore per 6 giornate settimanali.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in

sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.02, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dall'1.1.00; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o 13a mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 6, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la RSU, che si svolgerà, di norma, entro maggio di ciascun anno.

I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 25 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione

che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5%, comprensivo del 5% di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni d'orario a regime.

Nell'ambito delle percentuali massime di assenza comprese tra l'8,5 e l'11,5%, sarà data priorità alle richieste motivate da lutti familiari e da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il 1° grado debitamente certificati.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore. Fermo restando quanto previsto al comma 2 della presente parte Permessi annui retribuiti per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la RSU sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore secondo le modalità di preavviso e alle condizioni precedentemente indicate.

Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39^a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, come modificata dal DPR 28.12.85 n. 792, già derivanti dall'applicazione del CCNL 16.7.79, 1.9.83, 18.1.87 e 14.12.90.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5%, 8,5 - 11,5%) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi

accantonati nella Banca ore
di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, parte
rispettivamente I e
III.

NORME TRANSITORIE.

- 1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dall'1.1.00. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal CCNL 5.7.94.
- 2) L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della sua effettiva liquidazione.
- 3) A dicembre 2002 le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti prenderanno in considerazione in sede nazionale l'evoluzione della politica industriale nel Mezzogiorno per esaminare l'applicazione presso i nuovi insediamenti produttivi di articolazioni e di regimi di orario, diversi da quelli previsti dall'art. 5, Disciplina generale, sezione III, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

NOTA A VERBALE.

Le specifiche esigenze aziendali, laddove espressamente richiamate, si sostanziano nei seguenti termini:

- a) nei casi in cui non siano rispettate le percentuali di assenza indicate precedentemente;
- b) quando si determinino situazioni produttive che, per il loro carattere improrogabile, impongano il rinvio nel modo indicato della fruizione medesima.

ALLEGATO ALL'ART. 5.

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.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

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.

Art. 5/bis - Flessibilità dei regimi di orario.

A fronte di specifiche esigenze tecniche, organizzative e/o produttive (fra le quali eventi connessi a particolari situazioni di mercato o previsioni di vendita) e anche in relazione alle finalità di tutela dei livelli occupazionali, l'orario settimanale di cui

all'art. 5, comma 1, può essere realizzato (mediante forme di flessibilità settimanali e/o plurisettimanali dei regimi d'orario) anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

Le necessità di ordine tecnico-organizzativo e/o produttive di cui sopra, che giustificano il ricorso alle succitate forme di flessibilità dei regimi d'orario, saranno preventivamente esaminate tra la Direzione aziendale e la RSU.

Tali regimi d'orario potranno essere attuati, anche per singole unità produttive o reparti mediante settimane con prestazioni superiori all'orario contrattuale compensate da periodi con prestazioni inferiori al medesimo orario, con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti, anche come previsto dal successivo comma. Per i lavoratori addetti a turni si specifica che, nel caso in cui l'orario normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile di sabato, ovvero 46 ore con 2 turni lavorabili nelle giornate di sabato.

I periodi con prestazione lavorativa ridotta rispetto a quella contrattuale potranno essere realizzati anche mediante l'attribuzione di giornate di riposo retribuito per singoli lavoratori (con alternanza fra gli addetti del reparto o unità produttiva) o con il prolungamento dei periodi di ferie collettive.

Le parti altresì concordano che a livello aziendale

verranno convenute,
tramite accordo, le modalità di attuazione
oltreché i tempi di
implementazione dell'orario settimanale di cui al
presente articolo con le
RSU e le OOSS territoriali. Le parti si danno atto che
tale contrattazione
aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme
del CCNL. Le parti
convengono che, a seconda delle esigenze di
tempestività, l'incontro avrà
luogo non oltre il 3° giorno dalla comunicazione della
Direzione aziendale
alle RSU.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati
regimi di flessibilità,
il lavoratore (tanto per le settimane con orario
superiore che per quelle
con orario inferiore a quello contrattuale) verrà
retribuito - se
impiegato - secondo i criteri della normale
mensilizzazione e - se operaio
- con un salario pari all'orario settimanale di cui
all'art. 5 della
presente Disciplina generale, sezione III, con le
modalità di cui all'art.
12, Disciplina speciale, parte I.

Le ore di servizio prestate in regime di
flessibilità oltre le 40
settimanali saranno retribuite con una maggiorazione
onnicomprensiva del
10%, per le ore prestate dal lunedì al venerdì, e del
15% per le ore
prestate il sabato, calcolata sugli stessi
elementi validi per la
retribuzione del lavoro straordinario. In ogni caso
l'orario effettuato in
regime di flessibilità non potrà essere considerato come
straordinario.

Il riequilibrio fra le settimane con prestazione
lavorativa eccedente e le
settimane con prestazione inferiore all'orario
contrattuale avverrà di

regola nei 6 mesi successivi a quello nel quale la prestazione in flessibilità si è realizzata, prorogabili a 12 a fronte di specifiche necessità tecniche, organizzative e/o produttive da motivare alla RSU.

Qualora al termine del suddetto periodo di riferimento, la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente inferiore alle 40 ore settimanali, la compensazione avverrà (sentito il lavoratore) mediante trattenuta di una somma corrispondente alla retribuzione percepita in eccedenza rispetto alle ore effettivamente lavorate o con assorbimento di un numero equivalente di ore di ROL o di permessi retribuiti.

Al contrario, se al termine del periodo di riferimento la prestazione effettiva del lavoratore dovesse risultare mediamente superiore alle 40 ore settimanali, il riequilibrio si realizzerà mediante pagamento delle ore eccedenti come straordinario, con relativa maggiorazione.

Ulteriori modalità applicative delle flessibilità orarie, eventualmente necessarie per cogliere particolari specifici aziendali e coerenti con le disposizioni del presente articolo, potranno essere verificate e concordate a livello aziendale. Sempre a livello aziendale, fra cooperativa e RSU, andranno armonizzate le gestioni flessibili dei regimi d'orario con le riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 5 e verificate le eventuali esigenze (riferite a lavoratori interessati dalla flessibilità oraria) di lavoro straordinario a fronte di situazioni particolari e contingenti.

A decorrere dalla data di firma del presente contratto viene soppresso il punto 5, Protocollo 1.9.83, parte integrante dell'art. 5 della presente Disciplina generale. Conseguentemente verranno adeguate le norme corrispondenti presenti nelle Discipline generali, parti I e III.

Art. 5/ter - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di cassa integrazione e guadagni e mobilità (legge 23.7.91 n. 223, specificatamente artt. 1, 4 e 24 e legge 19.7.93 n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19.12.84 n. 863, e legge 19.7.93 n. 236) e successivi interventi, in via sperimentale, per la vigenza del presente CCNL, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 5, Disciplina generale, sezione III, ferma restando la particolare disciplina stabilita al punto 1.2,

Protocollo sottoscritto
l'1.9.83, nonché i permessi per ex-festività di cui
agli artt. 7 e 6,
Disciplina speciale, rispettivamente parte I e III, e
i residui delle
giornate di ferie di cui agli artt. 14 e 12,
Disciplina speciale,
rispettivamente parte I e III, e la fruizione delle
festività cadenti di
domenica e di quelle cadenti di sabato per i lavoratori
non mensilizzati.

In sede di rinnovo del presente CCNL le parti
procederanno alla
valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il
grado di diffusione
e le conseguenze che ne saranno derivate, per
apprezzare l'opportunità di
un suo consolidamento con il successivo CCNL.

Art. 6 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il
riposo settimanale
con la domenica anche per coloro che lavorano a turni
ed affinché i turni
abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che
l'orario di lavoro debba
decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo
prestabilito, il

lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 8 e all'art. 7 della Disciplina speciale rispettivamente parte I e III - per il lavoro festivo.

Art. 7 - Anzianità dei lavoratori.

La sospensione dal lavoro per riduzione o interruzione di attività e i permessi non interrompono l'anzianità di servizio dei lavoratori a tutti gli effetti.

NOTA A VERBALE.

- 1) L'aspettativa per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali, per i lavoratori in malattia e per i lavoratori che intendano avvalersi delle disposizioni di cui al precedente articolo 3-ter, è regolata dalle norme di legge e di contratto.
- 2) La sospensione totale o parziale della prestazione di lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale è regolata, ai fini del TFR, dalla legge 29.5.82 n. 297.

Art. 8 - Forme di retribuzione.

I lavoratori sono retribuiti ad economia.

I minimi retribuiti sono determinati dalle tabelle allegato.

Art. 9 - Premio di risultato.

La contrattazione aziendale con contenuti economici è prevista per l'istituzione di un premio strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti, di cui al comma 4, lett. b), art. 1, Disciplina generale, Sezione I, esamineranno preventivamente, in un apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al comma 1.

Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla RSU entro luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto

alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data. Nella medesima occasione la Direzione aziendale fornirà alla RSU informazioni circa gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al comma 1, potrà essere anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti d'avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Il premio come sopra definiti sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuare l'ammontare.

Considerata la novità e le particolari caratteristiche che l'istituto del premio di risultato viene ad assumere nel rinnovato assetto contrattuale, le parti concordano la costituzione di una Commissione paritetica nazionale che assumerà il compito di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Dall'1.7.94 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 9 del CCNL FEDERMECCANICA-ASSISTAL 14.12.90, o analoghe discipline o trattamenti, e l'indennità sostitutiva di cui al punto 4 dell'art. sopracitato, o analoghe discipline e trattamenti, per le aziende dalla stessa interessate, resta definitivamente fissata negli importi in essere al

30.6.94 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui al comma precedente, gli altri premi e istituti retributivi di analoga natura eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati al 30.6.94, le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

NOTA A VERBALE.

Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo 23.7.93.

In questo quadro, qualora si verificano contenziosi sul l'applicazione della procedura definita, in aggiunta a quanto previsto dal titolo 8, Protocollo di relazioni industriali 5.4.90 tra Centrali Cooperative e OOSS, le OOSS territoriali delle parti, le RSU e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO STIPULATO IN SEDE MINISTERIALE
IL 4 FEBBRAIO 1997

Fermo restando quanto previsto dall'Accordo interconfederale 23.7.93, le parti riconfermano che la contrattazione aziendale avente contenuto economico, dovrà riguardare esclusivamente erogazioni legate ai risultati conseguiti in termini di incrementi di elementi variabili, quali produttività, qualità, redditività ed altri elementi rilevanti per il miglioramento della competitività aziendale, conseguiti attraverso la realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Al fine di assicurare il rispetto di tali criteri, qualora una delle parti lo richieda, potrà essere attivata una sessione di esame tesa al superamento della controversia secondo quanto previsto dal comma 2, art. 17, Disciplina generale, sezione III, a livello delle strutture territoriali ed eventualmente nazionali, della durata complessiva di 20 giorni.

Art. 10 - Reclami sulla retribuzione.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 11 - Mense aziendali.

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 11/bis - Indennità di mensa.

Premesso che la computabilità dell'indennità di mensa nella retribuzione valevole ai fini degli istituti contrattuali e di legge è disciplinata dall'Accordo interconfederale 20.4.56, recepito in legge con DPR 14.7.60 n. 1026, e dagli accordi aziendali in materia, le parti confermano che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del TFR di cui all'art. 2120 CC né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 12 - Indennità di alta montagna e di sottosuolo.

Particolari indennità devono essere fissate tra le associazioni cooperative e le OOSS provinciali di categoria competenti per territorio per i lavoratori che esplichino la propria attività in alta montagna (oltre m. 1.500 di altezza) o nel sottosuolo o che vi siano trasferiti.

Art. 13 - Indennità per disagiata sede.

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

Art. 14 - Nuove mansioni.

Per mansioni nuove non previste nelle esemplificazioni contrattuali, l'azienda darà comunicazione, tramite la propria associazione, all'organizzazione dei lavoratori della categoria retributiva nella quale il lavoratore è stato inserito.

In tal caso il sindacato potrà formulare i suoi rilievi al riguardo.

Art. 15 - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di mansioni di diverse categorie sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo, fermo restando quanto stabilito in materia di mansioni dall'art. 13, legge n. 300 del 20.5.70 e dall'art. 4, punto c), del presente contratto in materia di mobilità.

Di casi particolari che non rientrino fra quelli sopra indicati si terrà

conto nella retribuzione.

Art. 16 - Trasferimenti.

I lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In casi di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle RSU.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle OOS dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comprensorio.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.

Art. 17 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno

risolte possibilmente in la istanza tra la Direzione e la RSU e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti OOSS.

In caso di controversie si rimanda, inoltre, all'ultimo comma, art. 1, Disciplina generale, sezione I.

Art. 18 - Rapporti in azienda.

L'azienda cooperativa fonda sui principi della autogestione e quindi dell'autodisciplina l'impostazione della vita operativa, quotidiana nell'ambito delle scelte politico-economiche elaborate ed approvate a livello della base sociale.

È scopo delle aziende cooperative esaltare i valori umani e collettivistici che stanno alla base del movimento dei lavoratori di cui il movimento cooperativo è parte integrante.

Pertanto le norme che seguiranno in questo articolo e in quelli successivi riguardanti i provvedimenti disciplinari, non vogliono e non possono essere intese come norme repressive ed intimidatorie in forza delle quali può funzionare l'organizzazione aziendale, ma soltanto ed esclusivamente norme che hanno lo scopo di correggere anomalie di comportamento, che, frequenti nella società odierna, poiché create dalla stessa, non possono non essere presenti nelle cooperative.

Quindi le associazioni cooperative firmatarie del presente contratto assumono l'impegno ad usare nelle aziende cooperative le citate norme solo nei casi a fronte dei quali non sono intravedibili soluzioni alternative e

ad operare affinché i contenuti politici precedentemente non siano vanificati.

In ogni caso il ricorso alle norme disciplinari non esimerà gli organi preposti delle cooperative sia ad approfondire con il lavoratore interessato i motivi che abbiano originato tale ricorso.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza e rispetto umano nell'ambito dei valori propri della cooperazione.

Comportamenti riconducibili a forme di molestia sessuale - ritenendosi per tali quelle manifestazioni fisiche e/o verbali offensive per i soggetti destinatari - costituiscono violazione della dignità e del diritto della persona umana.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle attinenti all'organizzazione cooperativa, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), Rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere

preventivamente contestato al
lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni
di cui ai commi
precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla
retribuzione con
quote non superiori al 10% della retribuzione
stessa. In caso di
risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuto
verrà effettuata
sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore,
fatte salve le
disposizioni e i limiti di legge.

Egli deve conservare assoluta segretezza sugli
interessi dell'azienda;
inoltre non dovrà trarre profitto, con danno della
cooperativa, di quanto
forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né
svolgere attività
contraria agli interessi della produzione aziendale,
né abusare, dopo
risolto il rapporto di lavoro, ed in forma di
concorrenza, delle notizie
attinte durante il servizio. Eventuali patti di
limitazione dell'attività
professionale del lavoratore per il tempo successivo
alla risoluzione del
rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 CC.

Le iniziative a tali disposizioni come previsto nei
successivi artt. 23,
24, 25 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che
potranno giungere
fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art.
25.

Art. 19 - Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera
presso aziende diverse
da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso
di sospensione dal
lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300 del 20.5.70 e dal successivo art. 20.

Art. 20 - Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la RSU potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle forme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai rappresentanti sindacali unitari sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della RSU e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 21 - Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6, legge n. 300 del 20.5.70.

Art. 22 - Norme speciali.

Oltre che al presente CCNL i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione purché tali norme non contengano modificazioni e limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 23 - Provvedimenti disciplinari.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dare luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza o minimo di stipendio e contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non

potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un rappresentante sindacale unitario.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c), e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti a) e b), art. 25, potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7, legge n. 604 del 15.7.66, confermate dall'art. 18, legge n. 300 del 20.5.70.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro comminazione.

Art. 24 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro
senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento
o il materiale in lavorazione;
- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dall'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- l) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e

previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 25 - Licenziamento per mancanze.

A) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 24, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. b).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. b);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo

svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 24, quando siano stati applicati 2 provvedimenti di sospensione di cui all'art. 24, salvo quanto disposto dall'ultimo comma, art. 23.

B) LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 26 - Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto b), art. 25 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 27 - Ambiente di lavoro.

A) In ogni stabilimento o sede, per ogni area omogenea individuale di comune accordo, viene istituito il registro dei dati ambientali, costituito dalla raccolta delle rilevazioni. Le parti concordano che le indagini igienico-ambientali siano effettuate dai servizi di medicina preventiva delle USL e ove non fossero costituite da enti pubblici, all'uopo convenzionati. Si concorda il diritto delle RSU di individuare con le Direzioni aziendali aree "prioritarie" di rischio su cui effettuare programmi di intervento con le USL. In questo ambito le parti concordano, considerando la sempre più estesa introduzione nelle aziende dei videotermini, sull'opportunità di contenere l'esposizione a video particolarmente per quei lavoratori addetti in posizione continuativa. A livello

aziendale, fra le parti si
esamineranno gli interventi necessari volti a
definire l'esposizione
massima, momenti di pausa, e/o diverse organizzazioni
del lavoro.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate
tra le Direzioni

aziendali e la RSU sono a carico delle aziende: le
risultanze di esse

saranno poste a disposizione delle parti interessate.

Il personale dell'ente che svolge le suddette
rilevazioni è tenuto al

segreto professionale sui processi lavorativi di cui
viene a conoscenza.

Con le stesse modalità viene istituito
parallelamente il registro dei

dati biostatici (assenza per malattia e infortunio).

L'azienda è tenuta a fornire con periodicità
semestrale dati

quantitativi relativi a:

- numero di infortuni per gravità, rischio,
frequenza, causa,
articolati per reparto;
- numero invalidi per malattie professionali;

Viene istituito inoltre il libretto sanitario e di
rischio individuale,

la cui formulazione verrà definita tra la
rappresentanza sindacale dei

lavoratori e la Direzione. In tale libretto verranno
registrati i dati

analitici concernenti:

- 1) visite di assunzione;
- 2) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo
di legge;
- 3) visite di idoneità compiute da enti pubblici ai
sensi dell'art. 5,
comma 3, legge n. 300 del 20.5.70;
- 4) gli infortuni sul lavoro e le malattie
professionali.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le
aziende forniranno

alla RSU di ogni stabilimento l'elenco delle

sostanze presenti nelle lavorazioni quando queste siano relative alle malattie professionali e/o di quelle per le quali vige l'obbligo delle visite preventive e/o periodiche.

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

In aggiunta a quanto previsto, le aziende forniranno informazioni dettagliate, articolate per reparti e lavorazioni, sugli effetti delle sostanze sulla salute e sull'ambiente esterno; ciò anche per le sostanze di nuovo impiego.

A tale scopo le aziende forniranno informazioni alla RSU riguardanti la qualità e quantità dei rifiuti industriali, specificando la loro suddivisione a norma delle leggi vigenti, e il nominativo della ditta e/o ditte incaricate dello smaltimento.

I dati informativi inerenti lo stato di salute dei lavoratori e le situazioni di rischio presenti nei reparti dovranno essere fatti pervenire sia alla RSU che alle USL.

Su richiesta della RSU, le cooperative forniranno informazioni sulla attività e sui criteri operativi dei servizi sanitari aziendali, per i quali saranno convenute in sede aziendale le forme di coordinamento da parte delle USL e/o da enti e/o da medici delle stesse indicati.

B) Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità e in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia, e il

riscaldamento dei locali
stessi e ciò nei termini di legge; così come nei
casi previsti dalla
legge, saranno messi a disposizione dei lavoratori i
mezzi protettivi
(come occhiali, maschere, zoccoli, scarpe
antinfortunistiche, guanti,
stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) E
saranno osservate le
norme circa la consumazione del pasto fuori dagli
ambienti che presentano
le previste condizioni di nocività.

C) Diritto d'ingresso e di presenza dei patronati
CGIL-CISL-UIL. I
delegati di patronato eletti nell'ambito delle RSU
hanno diritto di
intervento per controllare la corretta applicazione
delle leggi sociali e
previdenziali per la prevenzione degli infortuni e di
tutti i casi di
malattia comprese quelle professionali e da lavoro.
In ragione di una richiesta da parte della RSU in
merito ad attività di
assistenza e risarcimento per i lavoratori l'azienda
fornirà ai delegati
di patronato le informazioni necessarie e i locali
idonei a svolgere la
loro attività.

Art. 28 - Appalti.

I contratti di appalto di opere e servizi sono
disciplinati dalle norme di
legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in
azienda direttamente
pertinenti le attività di trasformazione proprie
dell'azienda stessa,
nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa,
ad eccezione di
quelle che necessariamente debbono essere svolte al di
fuori dei normali

turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza del presente contratto - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche che, su richiesta delle RSU, potranno formare oggetto di verifica con la Direzione.

Restano comunque salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante, e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico a cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese tra azienda appaltante e azienda appaltatrice.

Art. 28/bis - Esternalizzazione di attività produttive.

Nel caso di esternalizzazione di attività, già precedentemente inserite nei processi produttivi delle imprese cooperative applicanti il presente

contratto e comprese nel campo di applicazione del medesimo contratto, ad altre imprese non cooperative aderenti alle associazioni cooperative firmatarie del presente contratto, le parti s'impegnano:

- nel caso di imprese non cooperative controllate dalle imprese cooperative di cui sopra, a rendere possibile l'applicazione del presente contratto al personale dipendente coinvolto dal processo di esternalizzazione;
- nel caso di imprese non cooperative partecipate ma non controllate dalle cooperative, a favorire le condizioni utili per una analoga applicazione contrattuale.

Qualora il processo di esternalizzazione di attività di servizi di supporto, già inserite nei processi produttivi di imprese cooperative applicanti il presente CCNL, riguardi personale in forza alle medesime cooperative, le parti concordano l'applicazione del presente contratto qualora sia evidente, nell'unità produttiva esternalizzata, la prevalenza di rapporti di fornitura di prodotti o di servizi compresi nel campo di applicazione del presente CCNL, anche tenendo conto dei programmi di medio termine della stessa unità produttiva.

Art. 29 - Diritto allo studio.

A far data dall'1.1.91 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio qui disciplinato, moltiplicando ore 7 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati

nell'azienda o nell'unità
produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi
in relazione alle
variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno
assentarsi dall'azienda o
dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo
studio non dovranno
superare il 2% del totale della forza occupata;
dovrà essere comunque
garantito in ogni reparto lo svolgimento della
attività produttiva,
mediante accordi con le RSU. Nelle aziende fino a
200 dipendenti gli
eventuali valori frazionari risultanti
dall'applicazione della suddetta
percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del
triennio, sono usufruibili
anche in un solo anno.

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

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

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il
recupero dell'attuale
scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli
adulti, il monte ore di

permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, 'pro capite' nel triennio è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

A far data dall'1.1.91, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al comma 1.

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

Per l'esercizio del diritto allo studio il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità in atto a livello aziendali. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 2, la Direzione e la RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei

corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 2, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la RSU.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 2, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro il mese successivo alla emanazione da parte del ministero del lavoro e della previdenza sociale del regolamento attuativo ex art. 17, legge n. 196 del 24.6.97, al fine di definire le modifiche da apportare al presente articolo.

Art. 30 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi

e per gli esami dei lavoratori studenti.

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

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione di esami negli altri casi. Questi permessi non intaccano il monte ore a disposizione in base alla norma del diritto allo studio di cui all'art. 29.

Qualora i lavoratori studenti frequentino corsi di studio per conseguire professionalità di espresso interesse dell'impresa cooperativa, i permessi di cui al comma precedente possono essere ampliati come segue:

a) studenti medi o di corsi professionali pluriennali che sostengono esami di abilitazione, di maturità, di diploma:

- 1) giorni di esame più 3 settimane di calendario;
 - 2) giorni di esame di riparazione più 2 settimane di calendario;
- b) studenti universitari o di corsi di specializzazione post-laurea per il conseguimento di titoli legalmente riconosciuti:
- 1) giorni di esame più 6 settimane annue sempreché si siano superati 3 esami (minimo) nell'anno accademico;
 - 2) giorni di esame di laurea più 2 mesi di calendario;
- c) studenti di corsi professionali non pluriennali:
- se inerenti alla attività della cooperativa, giorni di esame più una settimana di calendario.

Le facilitazioni di cui al comma precedente non sono cumulabili con i permessi di cui al precedente art. 29.

In sede aziendale verrà fissata fra le parti una percentuale di lavoratori che annualmente potranno utilizzare i suddetti permessi.

Inoltre i lavoratori studenti potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente 'pro quota', in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Per i lavoratori studenti che frequentino corsi di studio di interesse dell'impresa, sono riconosciute altresì le seguenti facilitazioni:

- dietro ricevuta di pagamento, l'azienda provvederà al rimborso della
tassa d'iscrizione e, qualora occupi più di 49 lavoratori, anche delle
spese dei libri, se questi non possono essere forniti direttamente
dall'azienda;
- nel caso di frequenza di un corso di laurea, le spese di cui al
precedente comma verranno rimborsate se vengono superati almeno 2 esami
per ogni anno accademico;
- nel caso di mancato superamento di tali 2 esami, l'azienda recupererà
le somme anticipate con trattenute rateizzate in busta paga.

Il tetto di spesa annua rimborsabile per il singolo lavoratore, comprensivo sia delle spese di iscrizione che di quelle per l'acquisto dei libri di testo è di £. 1.500.000 rivalutabili in sede aziendale in rapporto all'aumento delle tasse di iscrizione e del costo dei libri di testo.

Il singolo lavoratore ha diritto, nell'arco del rapporto di lavoro, al rimborso delle tasse d'iscrizione e dei testi scolastici per un solo ciclo di studi di ogni livello d'istruzione, anche se non completato.

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

Art. 31 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del l'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 32 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente CCNL.

Art. 33 - Certificato di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2124 CC l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro,

qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 34 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli artt. 25 e 19, Disciplina speciale, rispettivamente parte I e III, e il TFR di cui agli artt. 26 e 20, Disciplina speciale, rispettivamente parte I, II e III, saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 CC, così come modificato dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 8 del 19.1.72.

Art. 35 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo-regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e TFR, malattia e infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le

parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti d accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute 'ad personam'.

Per quanto concerne le condizioni derivanti dal precedente CCRL 25.2.91 delle cooperative metalmeccaniche aderenti all'ARCPL Emilia Romagna o per le sole imprese già applicanti tale CCRL, la presente norma s'intende assolta mediante l'apposito Protocollo 'a latere' stipulato il 20.12.94 dalle parti firmatarie il succitato CCRL e allegato al presente CCNL.

Le parti convengono che, in conseguenza dei trattamenti previsti dal presente contratto, così come risultanti dal presente rinnovo contrattuale del 16.7.99, a decorrere dalla stessa data, il Protocollo 'a latere' di cui al comma precedente è soppresso.

Art. 36 - Decorrenza e durata.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, il CCNL ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° luglio 1999 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002, per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2000.

Il contratto s'intenderà rinnovato secondo la durata di

cui al comma 1 se
non disdetto, 3 mesi prima della scadenza, con
raccomandata a.r. In caso
di disdetta il presente contratto resterà in vigore
fino a che non sia
stato sostituito dal successivo CCNL.

Art. 37 - Procedura di rinnovo del CCNL.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà
le proposte per un
nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura
delle trattative 3
mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà
dare riscontro entro
20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle
stesse.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo
alla scadenza del
contratto e comunque per un periodo complessivamente
pari a 4 mesi dalla
data di presentazione della piattaforma di
rinnovo, le parti non
assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad
azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo,
dopo 3 mesi dalla
data di scadenza del contratto e comunque dopo 3
mesi dalla data di
presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva
alla scadenza del
contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un
apposito elemento
provvisorio della retribuzione denominato
"indennità di vacanza
contrattuale" secondo le modalità e i criteri
specificatamente previsti
nel Protocollo sulla politica dei redditi e
dell'occupazione, sugli
assetto contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul

sostegno al sistema
produttivo del 23.7.93.

La violazione del periodo di raffreddamento come
definito al comma 2 del
presente articolo comporta come conseguenza a carico
della parte che vi ha
dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3
mesi del termine a
partire dal quale decorre la suddetta indennità di
vacanza contrattuale,
secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti concordano che per il rinnovo della parte
economica relativa al
2° biennio (1.1.01-31.12.02), per determinare gli
incrementi retributivi,
verrà adottato un valore punto pari a £. 29.000 (pari
a ? 14,98).

NORMA TRANSITORIA.

Le parti verificheranno l'opportunità di costituire,
entro 6 mesi dalla
stipula del presente contratto, un gruppo di lavoro
paritetico, formato da
6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di
sindacati stipulanti
(ANCPL-FEDERLAVORO e Servizi - AICPL e FIM-FIOM-UILM)
con il compito di
definire congiuntamente, entro il 30.6.02,
un'ipotesi di dettato
contrattuale che - senza comportare aggravii
economici, modifiche o
mutamenti sostanziali rispetto a quanto convenuto nel
presente contratto -
risulti semplificato per ciò che attiene la parte
formale e aggiornato per
ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla
legislazione vigente al
fine di facilitare una interpretazione uniforme del
testo contrattuale e

ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giudiziaria.

Art. 38 - Procedura di rinnovo degli accordi aziendali.

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.

In coerenza con quanto previsto al punto 7) della premessa al contratto, le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle OOSS stipulanti e dalla RSU, ovvero per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalle OOSS nazionali e dalla RSU, e presentate all'azienda e contestualmente all'associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo

complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

NORMA CONCORDATA NEL VERBALE DI ACCORDO
STIPULATO IN SEDE MINISTERIALE IL 4 FEBBRAIO 1997

Nel riconfermare, in relazione alla presente intesa, l'Accordo 23.7.93 e l'art. 38, Disciplina generale, sezione III, si ribadisce specificamente la non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Art. 39 - Distribuzione del contratto.

Le aziende distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente CCNL una copia dello stesso entro dicembre 2000.

Art. 40 - Previdenza complementare.

I lavoratori ai quali si applica il presente contratto, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione COOPERLAVORO costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari a favore dei soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative di lavoro.

A favore dei lavoratori iscritti le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1% ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari, EDR, indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo

per la 7^a categoria.
Tale aliquota è elevata all'1,2% a decorrere
dall'1.1.00.

La stessa contribuzione di cui al comma precedente è
dovuta dai lavoratori
iscritti, mediante trattenuta mensile in busta paga,
salvo l'esercizio di
opzioni individuali per contribuzioni più elevate.

Le parti concordano che le contribuzioni di cui al
comma precedente
decorreranno dal 1° giorno del mese successivo alla
presentazione della
domanda di adesione.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al
Fondo Pensione una
quota pari al 18% del TFR maturato nell'anno, con
equivalente minor
accantonamento ai fini del TFR. Tale quota è elevata al
40% a decorrere
dall'1.1.00.

A favore dei lavoratori iscritti con la occupazione
successiva al 28.4.93,
così come previsto dal D.lgs. 21.4.93 n. 124 e
successive modificazioni, è
dovuto il versamento dell'intero importo del TFR
maturato nell'anno.

L'obbligo contributivo e di devoluzione del TFR, così
come disciplinato ai
commi precedenti, è assunto dalle imprese solo ed
esclusivamente nei
confronti dei lavoratori iscritti al Fondo di cui al
comma 1.

All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore a
Cometa, si procederà al
versamento di un importo di £. 20.000 (? 10,33) a
carico azienda e £.
10.000 (? 5,16) a carico lavoratore a titolo di quota
d'iscrizione.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono

le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli accordi tra le parti in materia del 9.3.99 e quelli istitutivi il Fondo Pensione (interconfederale del 12.2.98 e intercategoriale del 6.5.98).

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti firmatarie del presente contratto prendendo atto della costituzione di COOPERLAVORO - Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori soci e dipendenti delle cooperative di lavoro - e della sua piena operatività, considerano assolto l'impegno assunto con la "intesa in materia di previdenza complementare" annessa, come allegato, al CCNL 20.12.94.

Confermando la scelta di considerare il Fondo nazionale COOPERLAVORO come lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori delle cooperative metalmeccaniche, s'impegnano ad operare per il suo buon funzionamento e sviluppo.

Il Fondo COOPERLAVORO, il cui Statuto è riportato in calce al presente contratto, è stato autorizzato all'esercizio dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione in data 28.6.00.

Art. 41 - Commissioni di studio.

ANCPL, FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e FIM-FIOM-UILM convengono di costituire entro gennaio 2000 un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti (ANCPL,

FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e FIM-FIOM-UILM), al fine di approfondire le problematiche che coinvolgono i lavoratori con la qualifica di "Quadro" e l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte I

Art. 1 - Soggetti destinatari della parte I, Disciplina speciale.

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione non possiede i requisiti stabiliti per le prestazioni svolte dai lavoratori a cui si applicano le successive parti II e III, Disciplina speciale e ai quali, invece, si applicano, fra le altre, le norme previste dal DL luogotenenziale 9.11.45 n. 788, sulla CIG.

Art. 2 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

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 stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 15 giorni lavorativi per il

caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, al lavoratore spetta il seguente trattamento la retribuzione delle ore di lavoro compiute dal lavoratore ad economia.

Tale paga in difetto di preventiva pattuizione, non dovrà comunque essere inferiore a quella percepita dal lavoratore nell'azienda precedente e risultante dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta al lavoratore durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria professionale della classificazione unica per la quale il lavoratore è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 3 - Entrata e uscita.

L'entrata dei lavoratori nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali;

- il 1° segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;
- il 2° segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora

fissata per l'inizio
del lavoro;
- il 3° segnale verrà dato all'ora precisa per
l'inizio del lavoro; a
questo segnale il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto
per iniziare il
lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà
effettuato a partire
da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio
dell'orario di lavoro che
avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia
compreso nei primi
15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla
fine del turno di
lavoro. Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima
di tale segnale.

Art. 4 - Sospensione e interruzione del lavoro.

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

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata
superino nel loro
complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il
lavoratore nello
stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della
paga per tutte le
ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i
15 giorni, salvo
eventuale accordo tra le OOSS periferiche per il
prolungamento di tale
termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con

diritto a tutte le
indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR.

Art. 5 - Sospensioni e riduzioni di lavoro.

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

Art. 6 - Recuperi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le OOSS periferiche o tra la Direzione e la RSU o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 7 - Festività.

Agli effetti della legge 22.2.34 n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6, Disciplina generale, sezione III.

Agli effetti della legge 27.5.49 n. 260, legge 5.3.77

n. 54, DPR 28.12.85

n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

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

b) le festività di cui appresso:

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

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

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

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31.3.54 n. 90, per le festività di cui al punto b).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio,

ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40', (1/6 di 40 ore). In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite. Le modalità di utilizzazione dei suddetti permessi individuali vengono stabilite al punto 4, Protocollo in calce all'art. 5, Disciplina generale, sezione III.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella 1a domenica di giugno e nella 1a domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

- 1) Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.
- 2) In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al DPR 28.12.85 n. 792, e alla conseguente riduzione dei "gruppi di 8 ore" di cui al comma 6 del presente articolo, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, parte I, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data. Eventuali diverse modalità aziendali in atto per la determinazione

del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

A decorrere dalla data di firme del presente accordo due delle festività infrasettimanali, indicate ai suddetti articoli e cadenti di domenica - escluse le festività del 2 giugno e del 4 novembre, verranno retribuite o, se convenuto in sede aziendale definendo le relative modalità di fruizione, potranno essere corrisposte a fronte di altrettante giornate di riposo da godersi in occasione del periodo di ferie annuali e/o ponti ovvero utilizzate per ulteriori permessi orari a titolo di ROL.

Art. 8 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 3, art. 5, Disciplina generale, sezione III, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornalieri e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del comma 2, art. 5-bis, RDL 15.3.23 n. 692, come modificato dalla legge 27.11.98 n. 409, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare

i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla RSU.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di 1 ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7.

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

per lavoro

a turni

per lavoro

non a turni

a) lavoro straordinario: prime 2 ore

25% 25%

 successive

30% 30%

b) notturno fino alle 22

20% 15%

 notturno oltre le 22

30% 15%

c) festivo

50% 50%

d) festivo con riposo compensativo (*)

10% 10%

e) straordinario festivo (oltre 8 ore)

55% 55%

f) straordinario festivo con riposo

35% 35%

 compensativo (oltre 8 ore) (*)

g) straordinario notturno (prime 2 ore)

50% 40%

 straordinario notturno (ore successive)

50% 45%

h) notturno festivo

60% 55%

i) notturno festivo con riposo
35% 30%
 compensativo (*)

l) straordinario notturno festivo
75% 65%
 (oltre 8 ore)

m) straordinario notturno
festivo
 con riposo compensativo
55% 50%
 (oltre 8 ore) (*)

(*) Il lavoro festivo in giorno di domenica, con riposo
compensativo,
 è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono
comutate sulla paga
base di fatto e, per i lavoratori normalmente lavoranti
a cottimo, della
percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per i concottimisti le percentuali in parola sono
comutate sulla paga
base di fatto, aumentata delle seguenti misure valide ai
soli effetti del
presente articolo:

percentuali in vigore dall'1.7.99

	per partecipazioni partecipazioni cat. al cottimo	per partecipazioni partecipazioni al cottimo	per al
	fino al 50%	fino all'80%	oltre
1'80%			
1 ^a	1,0%	1,1%	
1,2%			
2 ^a	1,1%	1,2%	
1,3%			
3 ^a	1,2%	1,3%	
1,4%			

4 ^a	1,2%	1,4%
1,5%		
5 ^a	1,3%	1,4%
1,5%		

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura massima settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la RSU e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

BANCA ORE.

Le parti convengono di istituire, a decorrere dall'1.1.00, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti e oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a seconda delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente

previste dal CCNL nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto 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, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.
- Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle RSU, secondo l'art. 8, Disciplina speciale, parte I, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità e alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo 'Permessi annui retribuiti' di cui all'art. 5, Disciplina generale, sezione III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con

la retribuzione in
atto.

NORME TRANSITORIE.

- 1) A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso INPS, le parti si danno atto che la Banca-ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dall'1.1.00, salvo quanto previsto al 1° e 2° alinea relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.
Pertanto, in attesa di una positiva soluzione assunta dall'Istituto medesimo, la comunicazione del lavoratore dovrà avvenire entro lo stesso mese della prestazione del lavoro straordinario e il conseguente pagamento dovrà essere effettuato nel periodo di paga successivo, secondo la normale prassi aziendale.
- 2) Nel mese di dicembre 2002 le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

NOTA A VERBALE.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro 1 mese dall'entrata in vigore del Decreto legislativo di attuazione della delega conferita dall'art. 17, comma 2, legge 5.2.99 n. 25, in materia di lavoro notturno al fine di concordare criteri di armonizzazione tra il CCNL e il decreto medesimo.

Art. 9 - Passaggio temporaneo di mansioni.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, decorsi 30 giorni continuativi nell'esercizio delle dette mansioni superiori o 75 giorni non continuativi di esercizio delle dette mansioni superiori nell'arco di 1 anno.

Tuttavia, la esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Il lavoratore siderurgico del 1° gruppo di cui all'art. 43, parte I, CCNL - FEDERMECCANICA 8.1.70, che nell'ambito dei principi della mobilità professionale previsti dal presente contratto svolge lavori di grado inferiore alla qualifica assegnatagli, viene retribuito con il guadagno che realizza nella posizione di grado inferiore e percepisce inoltre una integrazione pari alla differenza esistente fra la retribuzione inerente alla sua qualifica e quella vigente nella posizione

di grado inferiore
alla quale è stato assegnato. L'integrazione stessa
verrà corrisposta solo
fino a concorrenza della retribuzione inerente alla sua
qualifica.

Tale integrazione concorre a formare la retribuzione
globale di fatto ai
fini di quegli istituti contrattuali in cui si fa
riferimento alla
retribuzione globale di fatto (oppure alla retribuzione
globale di fatto
(oppure alla retribuzione globale).

L'occupazione del lavoratore siderurgico del 1° gruppo
di cui all'art. 43,
parte I, CCNL - FEDERMECCANICA 8.1.70, per 30 giorni
consecutivi, o per 60
giorni saltuariamente in un anno, di un posto di
lavoro vacante fa
acquisire al medesimo la relativa qualifica (attrappore,
laminatore, primo
al forno, ecc.), fuorché nei casi di sostituzione di
altro lavoratore
previsti al comma 3 del presente articolo.

Art. 10 - Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa rinvio al
contratto allegato.

Art. 11 - Cottimi.

Nelle aziende cooperative non sono previste forme
di retribuzione a
cottimo.

Art. 12 - Mensilizzazione.

La retribuzione dei lavoratori è contabilmente

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

Art. 13 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione dei lavoratori verrà liquidata con periodicità mensile sulla base delle ore effettivamente lavorate e di quelle contrattualmente dovute nel corso di ciascun mese dell'anno.

Al prestatore di lavoro di cui sopra potrà essere corrisposto, allo scadere della la quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari a circa il 90% della retribuzione globale spettante per detto periodo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche alla indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le OOSS interessate.

Allegato agli artt. 12 e 13.

Le parti si adopereranno al fine di realizzare entro il prossimo CCNL una omogeneità di trattamento in materia tra quanto già previsto per i lavoratori di cui alla presente Disciplina speciale e quelli delle altre discipline speciali sul modello di riferimento attualmente in vigore per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III.

A tal fine e nel frattempo le parti favoriranno definizioni a livello aziendale, avendo comunque cura di non produrre contenziosi a livello territoriale e/o aziendale.

Operativamente quindi, in sede aziendale, la conferma se già in atto, o la sperimentale attuazione di quanto indicato al comma 1, con trattamento dei

lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I, sulla base di quello dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III, relativamente alle modalità di calcolo e corresponsione della retribuzione e al pagamento delle festività, sarà realizzata prevedendo, per ogni anno di servizio, 1 giorno di ferie aggiuntivo per i lavoratori con più di 5 anni d'anzianità, 1 ulteriore giorno di ferie aggiuntivo per i lavoratori con più di 16 anni d'anzianità, 1 ulteriore giorno di ferie aggiuntivo per i lavoratori con più di 22 anni d'anzianità e, contestualmente, la soppressione di quanto previsto dal comma 2, art. 12, Disciplina speciale, parte III.

Gli ulteriori giorni di ferie di cui sopra non saranno assegnati ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III, in forza al 19.7.79, in considerazione della specifica norma transitoria riguardante le ferie di tali lavoratori.

Nel contesto previsto da quanto sopra indicato sono fatti salvi, fino a nuove definizioni negoziali a livello aziendale, le prassi aziendali in atto.

Art. 14 - Ferie.

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

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario

di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

I giorni festivi di cui all'art. 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 8 del presente articolo.

Si concorda che i $3/5$ delle ferie spettanti siano utilizzati collettivamente in periodi concordati tra le parti.

I restanti $2/5$ saranno utilizzati su richiesta del singolo lavoratore inoltrata alla cooperativa con congruo preavviso e compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'eventuale diniego della cooperativa dovrà essere motivato da gravi esigenze.

A fronte di situazioni di difficoltà aziendali, al fine di evitare o limitare il ricorso ad ammortizzatori sociali e/o ricadute sui livelli occupazionali, la cooperativa e la RSU potranno concordare l'utilizzo collettivo delle ferie oltre i limiti di cui al comma 4.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, $1/12$ del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come

mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

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

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

All'inizio del godimento delle ferie (collettive e/o continuative) sarà corrisposta la relativa retribuzione.

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

Sono fatti salvi trattamenti di miglior favore in atto nelle imprese.

NOTE A VERBALE.

- 1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.
- 2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

Art. 14/bis - Aspettativa.

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

Il requisito di anzianità di cui al precedente comma si riduce a 8 anni nei casi, adeguatamente e preventivamente documentati, di volontariato di cui alla legge n. 266/91 e di studio.

Il medesimo requisito si riduce a 5 anni nei casi, adeguatamente e preventivamente documentati, di lavori di cura a parenti di 1° grado, nonché a fratelli o sorelle, affetti da handicap che impediscano l'autosufficienza, in relazione alle condizioni di gravità definite dalla legge n. 104/92, o da malattie, minanti la sopravvivenza, allo stadio terminale.

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

La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte, gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In tali casi è consentito, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

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

Art. 15 - Gratifica natalizia.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata ad ogni effetto ad una mensilità, determinata sulla base di 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi d'anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene

considerata a questi effetti
come mese intero.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

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

Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, avrà diritto, a titolo di aumento periodico d'anzianità, ad una maggiorazione retributiva in cifra fissa pari agli importi di cui alle successive tabelle:

importi in vigore fino al 31.12.00
categorie

	£	?
1 ^a	34.725	17,93
2 ^a	40.625	20,98

3 ^a	47.050	24,30
4 ^a	50.300	25,98
5 ^a	55.700	28,77

importi in vigore dall'1.1.01
 categorie

	£	?
1 ^a	35.800	18,49
2 ^a	41.800	21,59
3 ^a	48.500	25,05
4 ^a	51.800	26,75
5 ^a	57.400	29,64

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici maturati a partire dall'1.1.80.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

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

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla 4^a alla 5^a categoria della classificazione unica non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e gli aumenti periodici già maturati saranno raggugliati agli importi previsti per la 5^a categoria.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore o alle qualifiche e categorie di altra disciplina speciale, l'anzianità ai fini degli aumenti periodici nonché il numero di essi continuano senza soluzioni di continuità fino ai limiti di cui ai commi 1 e 3.

Norme transitorie.

- 1) Gli aumenti periodici maturati fino al 31.12.79 rimangono congelati in cifra e costituiscono apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.
- 2) Per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.90 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 16, Disciplina speciale, parte I, CCNL 14.12.90.

Nota a verbale.

Qualora esista in singole aziende per i lavoratori di cui alla presente parte I, in forza alla data di stipulazione del CCNL 16.7.79, un numero di

aumenti periodici uguale a quello previsto dal CCNL 1.5.76 per i lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III, o comunque superiore a 5, esso verrà conservato ad esaurimento limitatamente ai lavoratori di cui alla presente parte I in forza secondo le norme previste.

A decorrere dall'1.1.80 in relazione alla introduzione del nuovo sistema, verrà erogata la somma di £. 1.500 (? 0,77) per ciascun aumento periodico già maturato al 31.12.79 ai lavoratori di cui alla presente parte I, nei confronti dei quali gli aumenti periodici siano stati finora calcolati su minimo tabellare e contingenza. Detta somma confluirà nell'apposito elemento retributivo di cui alla norma transitoria n. 1.

Art. 17 - Indumenti di lavoro.

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

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

Art. 18 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

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

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

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

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

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dall'art. 19.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata coi rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto

assicuratore.

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

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la 1a giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore il cui trattamento è regolato dalla Disciplina speciale, parte III, di eguale anzianità e per pari periodo d'infortunio o di malattia professionale avrebbe globalmente percepito dall'azienda in adempimento delle norme contrattuali, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

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

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.10.99, fatto salvo quanto previsto nella Nota a verbale e secondo le

procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma decorre dall'1.1.00.

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

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

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

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per

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

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

NOTA A VERBALE.

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

Art. 19 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il 1° giorno di assenza e inviare alla medesima entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il 2°

giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5, legge 20.5.70 n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali e nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

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

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti

disciplinari contrattualmente
previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7,
ultimo comma, legge
20.5.70 n. 300, con proporzionalità relativa
all'infrazione riscontrata e
alla sua gravità.

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

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

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i
suddetti periodi di
conservazione del posto s'intendono riferiti alle
assenze complessivamente
verificatesi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo
episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra
citati periodi di
conservazione del posto fosse determinato da
un evento morboso
continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da
un'unica ripresa del
lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il
lavoratore ha diritto
alla conservazione del posto per un ulteriore
periodo, oltre quelli
previsti al comma precedente, pari alla metà dei
periodi stessi. Di
conseguenza il periodo complessivo di conservazione del
posto sarà:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti:
mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6
compiuti: mesi $9 +$

4,5 = 13,5;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi 12 + 6 = 18.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi.

Ai soli fini delle norme di cui al presente articolo relative alla conservazione del posto e al trattamento economico di malattia, non si computano i periodi di assenza per malattia fino al 31.12.94.

A decorrere dall'1.10.99 il suddetto periodo di comportamento prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori effetti da Tbc.

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al comma 4, art. 14, Disciplina speciale, parte I, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso.
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia

grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 42 mesi continuativi.

- Dall'1.10.99 il prolungamento del periodo viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

- Dall'1.10.99 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge n. 675/96 (legge sulla privacy).

- Per infortuni verificatisi successivamente all'1.10.99 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente dall'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti l'applicazione della disposizione di cui al presente

punto avverrà per gli
infortuni successivi all'1.1.00.

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

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

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

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente
trattamento:

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

globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di cui ai commi 11 e 12 il trattamento sarà il seguente:

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

Nel caso di più assenze per malattia e infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'8a e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla 1a nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e

risultanti da apposita certificazione.

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

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

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

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

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti

aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Fatte salve le condizioni ed i tetti previsti specificatamente ai suddetti punti a) e b) nonché ribadito il tetto massimo previsto per gli eventi di cui ai precedenti 2 punti unitariamente considerati, si conviene che le durate delle assenze, definite da tali casistiche, saranno computate al 50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento economico, sia al fine della loro incidenza sui periodi di conservazione del posto.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del TFR e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

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

Le aziende, entro gennaio di ogni anno, a partire dal 1996, invieranno a ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli periodi di assenza per malattia intervenuti nell'anno precedente.

NORMA TRANSITORIA.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1.7.94-31.10.94.

NOTE A VERBALE.

- 1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o effetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.
- 2) I due gruppi di sindacati stipulanti (ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi - AICPL e FIM-FIOM-UILM) convengono di studiare entro 6 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio d'amministrazione di INPS che definisca una specifica assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.
- 3) I due gruppi di sindacati stipulanti (ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi - AICPL e FIM-FIOM-UILM) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue (legge 13.7.67 n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4.5.90 n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.

Art. 20 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete al lavoratore ed alle lavoratrici non in

prova un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi.

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

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare dell'indennità per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 80 ore di retribuzione globale. L'indennità spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso o assente.

Il congedo matrimoniale e la relativa indennità sono altresì dovuti alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 21 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo

di assenza obbligatorio, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19, Disciplina speciale, parte I, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 22 -Servizio militare, servizio di volontariato civile
e di cooperazione allo sviluppo.

Il caso d'interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Tale periodo viene considerato utile ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di fine rapporto ex art. 2120 CC.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore

ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.87 n. 49, 'Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo'.

NOTE A VERBALE.

- 1) ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi - AICPL s'impegnano affinché le Direzioni aziendali compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.
- 2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione

aziendale.

Art. 23 - Assenze.

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 24 - Permessi di entrata ed uscita.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dal lavoratore entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro; il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello

stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 25 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 25, lett. B), Disciplina generale, sezione III, le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni (40 ore) fino al 5° anno compiuto d'anzianità di servizio;
- 9 giorni (60 ore) oltre il 5° anno e fino al 10° anno compiuto d'anzianità di servizio;
- 12 giorni (80 ore) oltre il 10° anno compiuto d'anzianità di servizio.

Resta inteso che in caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, i giorni di preavviso sopra indicati saranno riproporzionati in ragione del coefficiente 1,2 fermi restando i valori orari sopra esposti (40, 60 e 80 ore).

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità di mancato preavviso computata ai sensi dell'art. 2121 CC così come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dal lavoratore preavvisato di licenziamento, per la ricerca di nuova occupazione,

interverranno accordi
tra il lavoratore e l'azienda in base ai criteri
normalmente seguiti
nell'azienda stessa.

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

Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto.

Art. 26 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda
corrisponderà al
lavoratore un TFR da calcolarsi secondo quanto disposto
dall'art. 2120 CC
e dalla legge 29.5.82 n. 297; il pagamento del TFR
avverrà entro 30 giorni
dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da
utilizzare ai fini della
rivalutazione del Fondo TFR.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata
fino al 31.5.82,
valgono le norme di cui all'art. 26, Disciplina
speciale, parte I, CCNL
16.7.79 - FEDERMECCANICA.

Per il calcolo del TFR maturato fino al 31.12.89
valgono le misure in ore
indicate dall'art. 26, Disciplina speciale, Parte
I, CCNL 18.1.87 -
FEDERMECCANICA, nonché - per il periodo 1.2.87-31.12.89
- le disposizioni
di cui alla nota a verbale in calce allo stesso art. 26.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal comma
2, art. 2120 CC,
convengono che la retribuzione comprensiva delle
relative maggiorazioni,

affidente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del TFR. Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la gratifica natalizia è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Art. 27 - Trasferte.

TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERTA.

PUNTO I)

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

contratto.

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

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

misura dell'indennità	dal 1.7.99	dal 1.1.00
trasferta intera	59.450 (? 30,70)	60.350 (? 31,17)
quota per il pasto meridiano o serale	19.185 (? 9,91)	19.320 (? 9,98)
quota per il pernottamento	21.080 (? 10,89)	21.710 (? 11,21)

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

PUNTO II)

In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento, in misura pari a 1/3 dell'importo complessivo giornaliero dell'indennità di trasferta, secondo le regole che seguono:

- a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in

trasferta ad una distanza superiore a km. 20 dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

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

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

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

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

pernottamento è dovuta al
lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto,
non possa rientrare
nella propria abitazione entro le ore 22;
d) l'indennità giornaliera di cui al punto I) è
dovuta quando si
verificano congiuntamente le condizioni previste ai
punti a), b), c).

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

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

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

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di
norma continuare per
tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il
quale o per la quale

lo stesso è stato comandato dall'azienda.

TRATTAMENTO PER IL TEMPO DI VIAGGIO.

PUNTO III)

In assenza di specifici accordi aziendali, il lavoratore comandato in trasferta è retribuito al 100% della paga globale di fatto, con l'esclusione del tempo utile per la consumazione dei pasti e per il pernottamento, per il tempo di viaggio e/o di attesa quando questo sia stato preventivamente approvato in base a parametri-tempo concordati in sede aziendale ed in relazione ai mezzi di trasporto autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa. Detta retribuzione non è soggetta ad alcuna maggiorazione (lavoro straordinario, notturno e festivo) e non può essere computata ai fini del raggiungimento del quoziente di orario straordinario.

PUNTO IV)

L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi e il 6° giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

MALATTIA E INFORTUNIO.

PUNTO V)

In caso di infortunio o malattia, il trattamento di

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

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari a $\frac{1}{3}$ dell'importo dell'indennità di trasferta, fino ad un massimo di 15 giorni.

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

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore, dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione.

Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI).

RIMBORSO SPESE VIAGGIO.

PUNTO VI)

Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio. Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.

PUNTO VII)

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

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

PERMESSI.

PUNTO VIII)

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

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere di origine e per il ritorno e con l'aggiunta di $\frac{1}{3}$ o $\frac{2}{3}$ dell'indennità di trasferta a seconda che abbia consumato 1 o 2 pasti durante il viaggio, una licenza minima di 3 giorni dei quali 1 retribuito.

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

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare - secondo le necessità produttive dell'azienda - un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni successivi alla data di godimento della licenza sopraddetta.

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

PUNTO IX)

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

PUNTO X)

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

PUNTO XI)

La disciplina di cui al presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

- a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori,

che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento

del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche telefoniche, telegrafiche, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale al netto dell'ex indennità di contingenza riportata all'art. 32 della

presente parte speciale saranno maggiorati del 30%.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti

disposizioni: in caso d'infortunio o malattia sarà loro corrisposto il

30% del minimo di paga base contrattuale con i limiti di tempo e con le

modalità previste, per il rimborso delle spese al lavoratore in

trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato

punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto

per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto

con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori

di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri

dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente

articolo; le parti confermano che l'erogazione del 30% del minimo di

paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è

alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta;

b) che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località

a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e

manutenzione di impianti: di riscaldamento, idraulici, sanitari, igienici,

elettrodomestici, telefonici, di illuminazione,

di misurazione,
segnalazione e controllo ascensori e
montacarichi, serramenti,
manutenzione radio.

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

PUNTO XII)

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle
ferie collettive e
continuative di cui all'art. 14 della presente
parte I, verranno
rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri
nella sede normale di
lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di
cui sopra, qualora
rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà
inoltre riconosciuto
il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al
punto III).

PUNTO XIII)

Le aziende di manutenzione e di installazione di
impianti comunicheranno
all'organismo sindacale territorialmente competente,
su richiesta di
quest'ultimo, la dislocazione del cantiere quando essi
occupino almeno 25
dipendenti per oltre 4 mesi.

PUNTO XIV)

Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di 7 giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi.

Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogniqualvolta ricorrano esigenze tecniche o organizzative.

PUNTO XV)

1) Nelle aziende di installazione di impianti con più unità produttive

le RSU possono istituire organi di coordinamento.

2) I permessi sindacali di cui i suddetti organi di coordinamento

potranno usufruire sono regolamentati dalla vigente normativa in materia.

PUNTO XVI)

Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un

trattamento minimo e non già ammettere riduzioni delle condizioni nel

complesso più favorevoli godute dai singoli o derivanti da accordi

aziendali, provinciali, ecc., le quali in ogni caso assorbono fino a

concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto

alle situazioni in atto.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e

comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera

in trasferta, nel rispetto delle norme del presente contratto e con particolare riferimento a quelle dettate nella sezione "Diritti sindacali" della Disciplina generale.

NOTA A VERBALE.

Le parti si attiveranno entro il 31.10.99 per l'istituzione di un tavolo di confronto per l'esame dell'evoluzione della legislazione, anche fiscale e contributiva, che abbia riflessi per le aziende di installazione, manutenzione e gestione di impianti al fine di giungere entro il 30.9.00 ad un adeguamento delle normative concordate comprese quelle contenute nel presente articolo, nonché per l'esame della legge 3.10.87 n. 398, sulle materie inerenti i lavoratori italiani nei paesi extracomunitari. Inoltre, le parti si attiveranno nei confronti degli Organi istituzionali e degli Enti competenti per rappresentare e discutere i problemi inerenti le aziende di installazione, manutenzione e costruzione di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di sicurezza ed affini, con particolare riguardo ai temi specifici del settore impiantistico.

Art. 28 - Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

PUNTO I)

Si considerano rientranti fra detti lavoratori esclusivamente i seguenti:
autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine

di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica che sono esterne allo stabilimento, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni.

PUNTO II)

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

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

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

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

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

PUNTO III)

Nei casi di cui ai commi 2 e 3, punto II), le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione

dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2. Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 32.

PUNTO IV)

Fermo quanto previsto al comma 1, punto III), ai fini del presente articolo si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario giornaliero fissato nella suddivisione degli orari settimanali di cui al punto II). Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

PUNTO V)

I lavoratori di cui al precedente punto 1) sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

- A) (corrispondente alla 5^a categoria):
infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento) che eseguono lavori di riparazione;
- B) (corrispondenti alla 4^a categoria):
infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dallo stabilimento), addetti servizio estinzione incendi con

- interventi di manutenzione ordinaria, portieri;
- C) (corrispondente alla 3^a categoria):
infermieri, autisti non meccanici, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;
- D) (corrispondente alla 2^a categoria):
custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale;
- E) (corrispondente alla 1^a categoria):
inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la RSU e in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 17, Disciplina generale, sezione III, del presente contratto.

PUNTO VI)

All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1, Disciplina generale, sezione III, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

PUNTO VII)

In riferimento all'art. 17, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

PUNTO VIII)

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

PUNTO IX)

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

PUNTO X)

Fermo restando l'art. 35, Disciplina generale, sezione III, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE SUL PUNTO V).

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

Art. 29 - Lavori indirettamente produttivi negli stabilimenti siderurgici.

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori indirettamente produttivi le seguenti operazioni: ai gassogeni, forni di distillazione, forni di fusione e forni di riscaldamento:

- 1) riparazioni;
- 2) riscaldamento o alimento;
- 3) pulizia di valvole, di tubazioni, di collettori, di griglie, di pozzetti, di condotti di alimento del carbone o lignite;

ai treni di laminazione:

- 1) cambio di cilindri;
- 2) cambio di gabbie;
- 3) cambio di cuscinetti, manicotti e allunghe;
- 4) pulizia generale;

alla trafilatura a caldo:

- 1) riparazione;

alla fucinatura:

- 1) attrezzaggio;
- 2) riparazione;

alla stagnatura e piombatura:

- 1) riparazioni;
- 2) pulizia generale.

1. A - Qualora durante un turno di lavoro il processo produttivo venga interrotto per la esecuzione delle operazioni sopra elencate, i lavoratori ad esse addetti, sempreché componenti la stessa squadra di produzione, percepiranno, oltre alla paga base oraria di fatto, un compenso la cui misura non dovrà essere inferiore all'85% dell'utile medio orario di cottimo, realizzato nel periodo di paga in corso nel posto di lavoro cui

erano addetti al momento in cui sono stati comandati ad eseguire le operazioni stesse.

1. B - Qualora gli stessi lavori vengono eseguiti nel periodo di normale fermata della produzione nell'intervallo tra il termine di una successione settimanale di turni e la ripresa di quella seguente, i lavoratori addettivi, sempreché appartenenti alle squadre dello stesso mezzo di produzione al quale si eseguono le operazioni di cui sopra, verranno retribuiti con una retribuzione pari a quella media oraria realizzata per le ore ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) nel periodo di paga nel quale si verificano le prestazioni suddette.

2. Qualora per l'esecuzione dei lavori stessi il personale di squadra necessario debba fare ore in più del turno normale giornaliero indispensabili al regolare andamento del lavoro stesso, tali ore saranno retribuite con una retribuzione oraria uguale a quella media realizzata nel periodo di paga in corso per le ore di lavoro ordinarie (escluse quindi le maggiorazioni corrisposte per le ore notturne, straordinarie, festive) maggiorata di un compenso pari a quello fissato dall'art. 8 per il lavoro straordinario e che non sarà con questo cumulabile.
Tale maggiorazione sarà calcolata con gli stessi criteri stabiliti dal predetto art. 8.

Art. 30 -Variazioni nelle squadre ai forni
e ai treni negli stabilimenti siderurgici.

Qualora in conseguenza di modifiche apportate alla composizione di una squadra, il guadagno dei suoi componenti dovesse diminuire o non fosse più adeguato alla prestazione che viene richiesta ai componenti stessi, si eseguirà la procedura stabilita dall'art. 17, Disciplina generale, sezione III.

Art. 31 -Sostituzione di personale di squadra assente negli stabilimenti
Siderurgici.

L'azienda deve provvedere alla sostituzione del lavoratore componente la squadra di produzione (laminatoi, forni, fucinatura) che fosse assente.

Ove ciò eccezionalmente non possa avvenire ed i restanti lavoratori della squadra provvedano a ripartirsi il lavoro dell'assente, la retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata allo stesso verrà ripartita tra i lavoratori della squadra che hanno partecipato al lavoro in sostituzione del lavoratore assente.

CHIARIMENTO A VERBALE.

L'eccezionale impossibilità di cui al comma 2 del presente articolo non può protrarsi, per lo stesso lavoratore, oltre il giorno di lavoro in cui si verifica l'assenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Considerato che l'obiettivo di una migliore utilizzazione degli impianti

nell'intero settore siderurgico corrisponde agli intendimenti delle parti, si stabilisce che, laddove le esigenze aziendali richiedano una più ampia utilizzazione, le Direzioni di stabilimento e la RSU s'incontreranno per concordare le condizioni e le misure necessarie a perseguire l'obiettivo sopra ricordato.

Art. 32 - Minimi tabellari e indennità di contingenza.

A decorrere dall'1.7.99 i nuovi minimi tabellari congloberanno i valori dell'ex indennità di contingenza secondo i valori attualmente in vigore. Pertanto, tenendo conto degli incrementi retributivi definiti dal presente accordo, i valori dei minimi tabellari sono quelli indicati nella tabella di seguito riportata:

categorie	minimi retributivi	minimi retributivi
	mensili in vigore dal 1.7.99	mensili in vigore dal 1.4.00
1 ^a	1.711.500	1.737.500
2 ^a	1.839.000	1.870.000
3 ^a	1.977.000	2.013.500
4 ^a	2.048.000	2.086.000
5 ^a	2.166.000	2.208.000
6 ^a	2.280.000	2.326.500
7 ^a	2.441.500	2.492.500
8 ^a	2.627.000	2.684.000
9 ^a	2.831.000	2.895.500

A tali importi occorre aggiungere l'EDR di £. 20.000 ex-Protocollo del 1992.

NORMA TRANSITORIA.

Ai lavoratori in forza alla data di firma del presente

accordo, ai quali
si applicava il Protocollo 'a latere' di cui al
comma 4, art. 35,
Disciplina generale, sezione III, viene mantenuto
ad personam il
differenziale retributivo, di cui allo stesso Protocollo
'a latere', che
rimane fissato nelle seguenti misure tramite un'unica
voce complessiva:

categorie	differenziale retributivo
1 ^a	2.267
5 ^a	4.368
6 ^a	22.473
7 ^a	11.130
8 ^a	29.685
9 ^a	89.763

DISCIPLINA SPECIALE

Parte II

Art. 1 - Soggetti destinatari della parte II,
Disciplina speciale.

La presente parte si applica ai lavoratori la cui
prestazione possiede i
requisiti stabiliti dall'Accordo 31.10.73 intervenuto
tra la Federazione
sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana e
ASSISTAL da una parte e
la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce
FIM-CISL, FIOM-CGIL
e UILM-UIL dall'altra.

Art. 2 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte I
alla Disciplina
di cui alla parte II.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa

azienda dalla parte I,
alla parte II, Disciplina speciale, l'anzianità di
servizio maturata sotto
la Disciplina della parte I verrà computata per il 50%
agli effetti delle
ferie, malattia, preavviso di licenziamento e
dimissioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

- 1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 7 della presente parte (Condizioni di miglior favore).
- 2) Le parti nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la Disciplina della parte I, non hanno inteso interferire nelle norme aziendali relative a particolari benefici concessi con riferimento all'anzianità aziendale, indipendentemente dall'eventuale passaggio di cui al presente articolo (quali assegnazioni di alloggi, premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 3 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

S'intende riportata la norma contenuta all'art. 5, Disciplina speciale, parte III.

La garanzia di cui al citato articolo ha per oggetto la parte di retribuzione che, in aggiunta al trattamento praticato dalla CIG, serve a ricostituire l'intera retribuzione mensile del lavoratore.

Art. 4 - Recuperi.

Per quanto riguarda i recuperi delle ore perdute per causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le OOSS o tra le parti interessate si conviene di non modificare la situazione in atto presso le singole aziende.

Art. 5 - Aumenti periodici di anzianità.

Per gli aumenti periodici di anzianità ai lavoratori di cui alla presente parte II, s'intende riportata, per quanto applicabile, la norma contenuta nell'art. 9, Disciplina speciale, parte III.

NORMA TRANSITORIA.

Lavoratori appartenenti alla presente parte II e già in forza al 16.7.79.

a) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1.1.80 rimangono fissati, fino al 31.12.00, negli importi in atto al 31.12.98; a decorrere dall'1.1.01 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

categorie	incrementi unitari dal 1.1.01	
	£	?
4 ^a	1.500	0,77
5 ^a	1.700	0,88

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato

fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 (? 1,55) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo l'1.1.80 e rispettivamente fino al:

- 29.2.88, per la 4^a categoria;
- 31.1.87, per la 5^a categoria,

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto alla data del 31.12.79.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lett. b) saranno ragguagliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel comma 1, art. 9, Disciplina speciale, parte III.

Art. 6 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un TFR da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 CC e dalla legge 29.5.82 n. 297; il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo TFR.

Per il computo dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82 valgono le norme di cui all'art. 6, Disciplina speciale, parte II, CCNL 16.7.79 - FEDERMECCANICA.

Per il calcolo del TFR per il periodo

1.2.87/31.12.89 valgono le disposizioni di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 6, Disciplina speciale, parte II, CCNL 18.1.87 - FEDERMECCANICA.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro, è esclusa dalla base di calcolo del TFR. Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la 13a mensilità è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Art. 7 - Condizioni di miglior favore.

Per tale istituto si applicano le norme dell'art. 35, Disciplina generale, sezione III.

CHIARIMENTO A VERBALE.

1) Con la presente norma non si è inteso innovare alle disposizioni di cui al comma 5, art. 6, Accordo interconfederale 30.3.46, di cui si riporta il testo:

"Ferma restando la non applicabilità degli usi di cui

all'art. 17, RDL

13.11.24 n. 1825, restano in vigore le condizioni individuali o complessive (economiche e normative) di miglior favore, anche acquisite in base a vigenti accordi sindacali, ivi compresa l'attribuzione della qualifica impiegatizia a coloro ai quali fosse riconosciuta successivamente al 21.3.45".

2) Nel complesso dei vari istituti di carattere normativo e regolamentare di cui al comma 2, art. 35, Disciplina generale, sezione III, non s'intendono comprese le condizioni individuali di miglior favore previste nelle dichiarazioni a verbale, in calce all'art. 2 (Passaggio del lavoratore di cui alla parte I, alla Disciplina di cui alla parte II).

Art. 8 - Minimi tabellari e indennità di contingenza.

A decorrere dall'1.7.99 i nuovi minimi tabellari congloberanno i valori dell'ex indennità di contingenza secondo i valori attualmente in vigore. Pertanto, tenendo conto degli incrementi retributivi definiti dal presente accordo, i valori dei minimi tabellari sono quelli indicati nella tabella di seguito riportata:

categorie	minimi retributivi	minimi retributivi
	mensili in vigore dal 1.7.99	mensili in vigore dal 1.4.00
1 ^a	1.711.500	1.737.500
2 ^a	1.839.000	1.870.000
3 ^a	1.977.000	2.013.500
4 ^a	2.048.000	2.086.000
5 ^a	2.166.000	2.208.000
6 ^a	2.280.000	2.326.500

7 ^a	2.441.500	2.492.500
8 ^a	2.627.000	2.684.000
9 ^a	2.831.000	2.895.500

A tali importi occorre aggiungere l'EDR di £. 20.000 ex-Protocollo del 1992.

Norma transitoria.

Ai lavoratori in forza alla data di firma del presente accordo, ai quali si applicava il Protocollo 'a latere' di cui al comma 4, art. 35, Disciplina generale, sezione III, viene mantenuto 'ad personam' il differenziale retributivo, di cui allo stesso Protocollo 'a latere', che rimane fissato nelle seguenti misure tramite un'unica voce complessiva:

categorie	differenziale retributivo
1 ^a	2.267
5 ^a	4.368
6 ^a	22.473
7 ^a	11.130
8 ^a	29.685
9 ^a	89.763

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Art. 9 - Clausola di rinvio.

Per quanto non contemplato nella presente regolamentazione si rinvia alle disposizioni normative della Disciplina speciale, parte III, del presente contratto, in quanto applicabili e senza pregiudizio dello stato giuridico dei lavoratori di cui alla presente parte II.

DISCIPLINA SPECIALE

Parte III

Art. 1 - Soggetti destinatari della parte III,
Disciplina speciale.

La presente parte si applica ai lavoratori la cui prestazione possiede i requisiti stabiliti dalla legge 18.3.26 n. 562, che detta le disposizioni relative al contratto di impiegato privato.

Art. 2 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte I
alla Disciplina
di cui alla parte III.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa azienda dalla parte I alla parte III, Disciplina speciale, l'anzianità di servizio maturata sotto la Disciplina della parte I verrà computata per il 50% agli effetti delle ferie, malattia, preavviso di licenziamento e di dimissioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

- 1) Quando si sia costituita una condizione individuale di miglior favore con un riconoscimento di anzianità convenzionale più ampio di quello regolato dal presente articolo, si applicano le norme di cui all'art. 35, Disciplina generale, sezione III (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).
- 2) Le parti, nel determinare l'anzianità convenzionale per il servizio prestato sotto la Disciplina della parte I non hanno

inteso interferire
nelle norme aziendali relative a particolari
benefici concessi con
riferimento all'anzianità aziendale,
indipendentemente dall'eventuale
passaggio di cui al presente articolo (quali
assegnazioni di alloggi,
premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 3 - Passaggio del lavoratore di cui alla parte II
alla Disciplina
di cui alla parte III.

Nei casi che comportano il passaggio nella stessa
azienda dalla parte II
alla parte III, Disciplina speciale, l'anzianità di
servizio maturata
sotto la Disciplina della parte II verrà computata
per il 100% agli
effetti delle ferie, malattia, preavviso di
licenziamento e di dimissioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

- 1) Quando si sia costituita una condizione individuale
di miglior favore
con un riconoscimento di anzianità convenzionale più
ampio di quello
regolato dal presente articolo, si applicano le norme
di cui all'art. 35,
Disciplina generale, sezione III (Inscindibilità delle
disposizioni del
contratto e condizioni di miglior favore).
- 2) Le parti, nel determinare l'anzianità
convenzionale per il servizio
prestato sotto la Disciplina della parte II non hanno
inteso interferire
nelle norme aziendali relative a particolari
benefici concessi con
riferimento all'anzianità aziendale,
indipendentemente dall'eventuale
passaggio di cui al presente articolo (quali
assegnazioni di alloggi,

premi di fedeltà aziendali e simili).

Art. 4 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per i lavoratori della presente parte III inquadrati nella 7^a categoria e superiori e a 3 mesi per i lavoratori della presente parte III inquadrati nelle altre categorie professionali.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 e a 2 mesi nei seguenti casi:

- a) amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso le altre aziende che esercitano la stessa attività.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni di cui al comma 2, i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal comma 1 del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1, Disciplina generale, sezione III, e non è ammessa né la

protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore della presente parte III sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore di cui alla presente parte III diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente il periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni, o

qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi, nel caso del lavoratore di cui alla presente parte III inquadrato nella 7^a categoria e superiori, o durante il 1° mese nel caso del lavoratore di cui alla presente parte III inquadrato nelle altre categorie professionali. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la 1a o entro la 2a quindicina del mese stesso.

Art. 5 - Trattamento in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro.

In conformità alle norme di cui agli Accordi interconfederali 30.3.46 per il Nord e 23.5.46 per il Centro-Sud, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale 3° elemento non subiranno riduzione.

Art. 6 - Festività.

Agli effetti della legge 22.2.34 n. 370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6, Disciplina generale, sezione III.

Agli effetti della legge 27.5.49 n. 260, della legge 5.3.77 n. 54 e del DPR 28.12.85 n. 792, sono considerati giorni festivi:

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della Liberazione);
1° maggio (festa del Lavoro);

b) le festività di cui appresso:

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

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

Per il trattamento delle festività di cui al punto a) valgono le norme di legge. Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio compensato con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Qualora una delle festività elencate ai punti a), b) e

c) del comma 2 cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art. 7 per tali prestazioni.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5.3.77 n. 54, i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo "Permessi annui retribuiti" dell'art. 5, Disciplina generale, sezione III.

Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo rispettivamente nella 1a domenica di giugno e nella 1a domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7 - Lavoro straordinario, notturno, festivo.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del comma 3,

art. 5, Disciplina generale, sezione III, salve le deroghe e le eccezioni di legge.

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del comma 2, art. 5-bis, RDL 15.3.23 n. 692, come modificato dalla legge 27.11.98 n. 409, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla RSU.

Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione

agli stessi organismi a scopo informativo.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le 6 del mattino.

È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 6.

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

per lavoro	per lavoro
a turni	non a turni

a) lavoro straordinario:
25% 25%
prime 2 ore successive
30% 30%

b) notturno fino alle ore 22
20% 15%
notturno oltre le ore 22 30%
15%

c) festivo
50% 50%

d) festivo con riposo compensativo (*)
10% 10%

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 173.

Nessun lavoratore di cui alla presente parte III può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato e nei limiti della misura massima settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la RSU e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50% quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 annuali di lavoro straordinario di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di 24 ore, salvo casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla RSU di cui al precedente comma 7, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la RSU previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella

giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

- 32 ore per i lavoratori turnisti;
- 32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;
- 40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le "quote esenti" di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla RSU le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette "quote esenti" di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

BANCA ORE.

Le parti convengono di istituire, a decorrere dall'1.1.00, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti e oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a seconda delle volontà espresse.

- Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal CCNL nel

periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria.

- I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto 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, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

Le aziende forniranno ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca-ore prima dell'avvio del nuovo istituto e prima del semestre successivo.

Alle RSU, secondo l'art. 8, Disciplina speciale, parte I, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo 'Permessi annui retribuiti' di cui all'art. 5, Disciplina generale, sezione III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in

atto.

NORME TRANSITORIE.

1) A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso INPS, le parti si danno atto che la Banca-ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dall'1.1.00, salvo quanto previsto al 1° e 2° alinea relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.

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

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

NOTA A VERBALE.

Le parti s'impegnano ad incontrarsi entro un mese dall'entrata in vigore del Decreto legislativo di attuazione della delega conferita dall'art. 17, comma 2, legge 5.2.99 n. 25, in materia di lavoro notturno al fine di concordare criteri di armonizzazione tra il CCNL e il decreto medesimo.

Art. 8 - Passaggio temporaneo di mansioni.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è

stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I lavoratori di cui alla presente parte III che disimpegnino, non continuamente, mansioni di categoria superiore hanno diritto al passaggio a detta categoria superiore purché la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di 3 anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 6^a categoria professionale e mesi 6 per il passaggio alla 5^a categoria professionale.

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

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

Art. 9 - Aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nella norma transitoria n. 1 relativa agli addetti già in forza al 16.7.79 pari agli importi di cui alle seguenti tabelle:

categorie importi in vigore
fino al 31.12.00

	£	?
2 ^a	40.625	20,98
3 ^a	47.050	24,30
4 ^a	50.300	25,98
5 ^a	55.700	28,77
6 ^a	60.950	31,48
7 ^a	68.425	35,34
8 ^a	77.025	39,78
9 ^a	86.350	44,60

categorie importi in vigore
dal 1.1.01

	£	?
2 ^a	41.800	21,59
3 ^a	48.500	25,05
4 ^a	51.800	26,75
5 ^a	57.400	29,64
6 ^a	62.800	32,43
7 ^a	70.500	36,41
8 ^a	79.300	40,96
9 ^a	89.000	45,96

A tali importi saranno ragguagliati gli aumenti periodici già maturati dai lavoratori assunti successivamente al 16.7.79.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 5 bienni per ogni categoria.

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

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalle norme transitorie in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi tabellari in atto alle singole scadenze mensili.

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

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

periodici già maturati)
resterà invariata qualora risulti pari o superiore al
minimo contrattuale
di stipendio della nuova categoria, maggiorato del
riporto del 50% degli
scatti di cui alla 1ª parte del presente comma.

Nel passaggio dalla 2ª categoria professionale alla 3ª e
dalla 3ª alla 4ª,
i lavoratori di cui alla presente parte III
conservano gli aumenti
periodici maturati. Identica disciplina vale per i
passaggi dalla 5ª alla
6ª categoria e dalla 7ª all'8ª.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria
superiore o alle
qualifiche e categorie di altra disciplina speciale,
l'anzianità ai fini
degli aumenti periodici nonché il numero di essi
continuano senza
soluzioni di continuità fino ai limiti di cui ai commi 1
e 2.

NORME TRANSITORIE.

1) Lavoratori in forza al 16.7.79 già appartenenti
alla presente parte
III.

I lavoratori di cui alla presente parte III, già in
forza al 16.7.79,
proseguono nella maturazione dei 12 aumenti periodici
d'anzianità.

Gli aumenti periodici di nuova maturazione saranno
ragguagliati agli
importi previsti nelle tabelle di cui al precedente
comma 1. Per quelli
già maturati vale quanto previsto alle successive
lett. a), b) e c).

a) Gli aumenti periodici maturati prima dell'1.1.80
rimangono fissati,
fino al 31.12.00, negli importi in atto al
31.12.98; a decorrere

dall'1.1.01 saranno, sulla base della categoria di appartenenza, aumentati dei seguenti importi:

categorie importi in vigore
dall'1.1.01

	£	?
2 ^a	1.175	0,61
3 ^a	1.450	0,75
4 ^a	1.500	0,77
5 ^a	1.700	0,88
6 ^a	1.850	0,96
7 ^a	2.075	1,07
8 ^a	2.275	1,17
9 ^a	2.650	1,37

Rimane ferma la corresponsione, per ciascun aumento periodico maturato fino al 31.12.79, della somma di £. 3.000 (? 1,55) che costituisce apposito elemento retributivo non assorbibile in caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore.

b) Gli importi maturati dopo l'1.1.80 e rispettivamente fino al:

- 31.12.90, per la 2^a categoria;
- 28.2.89, per la 3^a categoria;
- 29.2.88, per la 4^a categoria;
- 31.1.87, per la 5^a, livello superiore della 5^a e 6^a categoria;
- 31.12.84, per la 7^a categoria

continueranno ad essere convenzionalmente computati, per i diversi livelli retributivi, nei valori pari a quelli in atto al 31.12.79.

c) Gli aumenti periodici maturati in date successive a quelle indicate alla precedente lett. b) saranno raggugliati agli importi di cui alle tabelle contenute nel comma 1 del presente articolo.

2) Per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.90 e con età inferiore ai 20 anni, si richiama quanto disposto all'art. 9, Disciplina speciale, parte III, CCNL 14.12.90.

Art. 10 - Indennità maneggio denaro - cauzione.

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

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

I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 11 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore di cui alla presente parte III non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore di cui alla presente parte III una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la

retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

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

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore di cui alla presente parte III oltre 15 giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le OOSS interessate.

Art. 12 - Ferie

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

Peraltro - salvo sempre quanto previsto dalla successiva norma transitoria n. 1 - i lavoratori di cui alla presente parte

III che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente e i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti continueranno ad avere diritto a 6 giorni in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi di cui ai precedenti commi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno.

Durante il periodo di ferie decorre la retribuzione globale di fatto. I giorni festivi di cui all'art. 6 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 12 del presente articolo.

Si concorda che i 3/5 delle ferie spettanti siano utilizzati collettivamente in periodi concordati tra le parti.

I restanti 2/5 saranno utilizzati su richiesta del singolo lavoratore inoltrata alla cooperativa con congruo preavviso e compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'eventuale diniego della cooperativa dovrà essere motivato da gravi esigenze.

A fronte di situazioni di difficoltà aziendali, al fine di evitare o limitare il ricorso ad ammortizzatori sociali e/o ricadute sui livelli occupazionali, la cooperativa e la RSU potranno concordare l'utilizzo collettivo delle ferie oltre i limiti di cui al comma 4.

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

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

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca delle giornate di ferie oltre le 3 settimane, è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta al lavoratore di cui alla presente parte III per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

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

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

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

Sono fatti salvi trattamenti di miglior favore in atto nelle imprese.

NORME TRANSITORIE.

- 1) I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a 1 giorno di ferie, fermi restando i citati criteri di computo di cui al comma 3 del presente articolo.
I lavoratori che hanno maturato un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti conservano il diritto, oltre le 4 settimane, a 6 giorni ferie, fermi restando i già citati criteri di computo di cui al comma 3 del presente articolo.
- 2) Soltanto per i lavoratori di cui al presente articolo che abbiano maturato, nel periodo di vigenza del CCNL, 19.4.73 - FEDERMECCANICA, un'anzianità di servizio oltre i 10 anni od oltre i 18

anni, nel caso di
distribuzione dell'orario settimanale di
lavoro su 5 giorni,
l'applicazione della normativa di cui al comma 3 del
presente articolo
avverrà senza perdite rispetto ai criteri di computo
e di godimento in
atto a livello aziendale.

3) I lavoratori, in forza alla data di firma del
presente accordo, ai
quali si applicava il Protocollo 'a latere' di cui al
comma 4, art. 35,
Disciplina generale, sezione III e che hanno maturato,
al 19.7.79,
un'anzianità di servizio oltre i 10 e oltre i 18 anni
avranno diritto, 'ad
personam' e ad esaurimento, a 1 giorno di ferie in più
rispetto a quanto
previsto, per le medesime anzianità, dal comma 2 del
presente articolo.

NOTA A VERBALE.

1) Gli scaglioni di ferie di cui al presente
articolo devono essere
goduti per intero. Pertanto, nel caso in cui il
lavoratore abbia goduto,
nel corso del 1° anno d'anzianità di servizio, le
frazioni di ferie del 1°
scaglione, le rimanenti frazioni saranno attribuite
nel periodo feriale
dello scaglione successivo, unitamente alle
frazioni dello scaglione
medesimo. La stessa procedura sarà seguita per gli
eventuali scaglioni
successivi.

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

Art. 12/bis - Aspettativa.

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

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

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

La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'1% del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte, gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

In tali casi è consentito, ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per sostituire i lavoratori assenti.

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

Art. 13 - Tredicesima mensilità.

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore di cui alla presente parte III, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore di cui alla presente parte III non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi d'anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Ai soli fini dei rapporti con gli Enti previdenziali e senza pregiudizio per la retribuzione contrattualmente dovuta ai lavoratori, le parti dichiarano che la quota di 13a mensilità e di eventuali altre retribuzioni differite, corrisposta al lavoratore per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio non sul lavoro, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad

integrazione della parte di tale quota
indennizzata in forza di
disposizioni legislative.

Art. 14 - Trattamento malattia e infortunio.

In caso di malattia il lavoratore di cui alla
presente parte III deve
avvertire l'azienda entro il 1° giorno di assenza e
inviare all'azienda
stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza il
certificato medico
attestante la malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al
lavoro deve essere
comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il
lavoratore avrebbe
dovuto riprendere servizio e deve essere
attestata da successivi
certificati medici che il lavoratore deve inviare
all'azienda entro il 2°
giorno dalla scadenza del periodo di assenza
indicata nel certificato
medico precedente.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del
lavoratore di cui
alla presente parte III nel rispetto dell'art. 5,
legge n. 300 del
20.5.70.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti
leggi in materia, il
lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal 1°
giorno di assenza dal
lavoro, e per tutta la durata della malattia, a
trovarsi a disposizione
nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore

10 alle 12 e dalle
ore 17 alle 19, ovvero nelle diverse fasce
orarie stabilite per
disposizioni legislative o amministrative locali o
nazionali, di tutti i
giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire
l'accertamento del
suo stato di salute.

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

Nel corso del periodo di assenza per malattia il
lavoratore ha l'obbligo
di comunicare all'azienda contestualmente i
mutamenti di domicilio o
dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5
comporteranno l'irrogazione
a carico del lavoratore dei provvedimenti
disciplinari contrattualmente
previsti, fermo restando quanto previsto dall'art. 7,
ultimo comma, legge
20.5.70 n. 300, con proporzionalità relativa
all'infrazione riscontrata e
alla sua gravità.

In caso d'interruzione del servizio, dovuta a malattia,
il lavoratore di
cui alla presente parte III non in prova ha diritto alla
conservazione del
posto per un periodo di:

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

Il lavoratore di cui alla presente parte III ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto a):

- intera retribuzione globale per i primi 2 mesi;
- metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto b):

- intera retribuzione globale per i primi 3 mesi;
- metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto c):

- intera retribuzione globale per i primi 4 mesi;
- metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il lavoratore di cui alla presente parte III, ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma 3, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti:
mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4 \frac{1}{2} = 13 \frac{1}{2}$ di cui mesi $4 \frac{1}{2}$ ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre 6 anni: mesi 12 + 6 = 18 di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Il periodo complessivo di conservazione del posto e il relativo trattamento economico di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno 2 malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi.

A decorrere dall'1.10.99 il suddetto periodo di comportamento prolungato e relativo trattamento economico viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti periodi di conservazione del posto, definiti comportamento breve e comportamento prolungato, e dei conseguenti trattamenti economici, si deve tenere conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 3 anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'8a e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla 1a

nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Ai soli fini delle norme di cui al presente articolo relative alla conservazione del posto e al trattamento economico di malattia, non si computano i periodi di assenza per malattia fino al 31.12.94.

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

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

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

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

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

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni

complessivi per gli
eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente
considerati.

Fatte salve le condizioni e i tetti previsti
specificatamente ai suddetti
punti a) e b) nonché ribadito il tetto massimo previsto
per gli eventi di
cui ai precedenti 2 punti unitariamente considerati,
si conviene che le
durate delle assenze, definite da tali casistiche,
saranno computate al
50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento
economico, sia al fine
della loro incidenza sui periodi di conservazione del
posto.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75
n. 419, per la
conservazione del posto dei lavoratori affetti da Tbc.

La malattia insorta durante il periodo di ferie
consecutive di cui al
comma 6, art. 12, Disciplina speciale, parte III, ne
sospende la fruizione
nelle seguenti ipotesi:

- a) malattia che comporta ricovero ospedaliero per
la durata dello
stesso;
- b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni
di calendario.

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di
conservazione del
posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire,

previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 42 mesi continuativi.

A decorrere dall'1.10.99, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31.12.96 n. 675, sulla tutela della privacy.

- Dall'1.10.99 il prolungamento del periodo viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del compito breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi.
- Dall'1.10.99 le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità

nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venire meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge n. 675/96 (legge sulla privacy).

- Per infortuni verificatisi successivamente all'1.10.99 al lavoratore assente per infortunio sul lavoro avvenuto in azienda sarà garantita l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. Gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente vengono liquidate direttamente dall'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti l'applicazione della disposizione di cui al presente punto avverrà per gli infortuni successivi all'1.1.00.

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

A decorrere dall'1.1.00, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di 2 volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia.

Il lavoratore di cui alla presente parte III soggetto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità prevista dalla legge;
- 2) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali fattispecie il suddetto lavoratore avrà inoltre diritto al trattamento economico previsto ai precedenti commi 10 e 11 non tenendo conto dei periodi di assenza per infortunio sul lavoro e malattia professionale verificatisi precedentemente.

Per l'eventuale periodo d'infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui al comma precedente il lavoratore di cui alla presente parte III percepirà il normale trattamento assicurativo.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda successivamente all'1.10.99, fatto salvo quanto previsto al successivo quintultimo comma e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore l'erogazione delle spettanze come avviene per le assenze per malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda. Per le imprese con meno di 100 dipendenti la previsione di cui al presente comma

decorre dall'1.1.00.

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

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore di cui alla presente parte III il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi comprese l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

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

tali lavoratori il
trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è
considerata malattia anche
l'infermità derivante da infortunio non coperto
da assicurazione
obbligatoria.

Salvo quanto previsto al comma 7 l'assenza per malattia
od infortunio, nei
limiti dei periodi fissati per la conservazione del
posto è utile ai fini
del TFR e non interrompe la maturazione dell'anzianità
di servizio a tutti
gli effetti (ferie, 13a mensilità, ecc.).

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

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

Le aziende entro gennaio di ogni anno a partire dal
1996 invieranno a
ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli
periodi di assenze
per malattia intervenuti nell'anno precedente.

NORMA TRANSITORIA.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o
infortunio non sul
lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo
1.7.94-31.10.94.

NOTE A VERBALE.

- 1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.
- 2) I due gruppi di sindacati stipulanti (ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e FIM-FIOM-UILM) convengono di studiare entro 6 mesi dalla stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio d'amministrazione di INPS, che definisca una specifica assistenza economico-sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.
- 3) I due gruppi di sindacati stipulanti (ANCPL, FEDERLAVORO e Servizi, AICPL e FIM-FIOM-UILM) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue (legge 13.7.67 n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4.5.90 n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle 2 fattispecie.

Art. 15 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori e alle

lavoratrici di cui alla presente parte III non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli eventi diritto con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice di cui alla presente parte III che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

Art. 16 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tale caso, alla lavoratrice di cui alla presente parte III, assente, nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali

previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 14 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice di cui alla presente parte III.

Art. 17 -Servizio militare, servizio di volontariato civile
e di cooperazione allo sviluppo.

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

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

Ai fini dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempreché il lavoratore chiamato alle armi almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nella azienda senza dimettersi.

Se il lavoratore di cui alla presente parte III chiamato o richiamato alle

armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentegli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva. Le norme stabilite dal presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalla legge vigente in caso di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso, nonché da quanto contenuto nella legge 26.2.87 n. 49, 'Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo'.

NOTE A VERBALE.

- 1) ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi - AICPL s'impegnano affinché le Direzioni aziendali compatibilmente con le esigenze aziendali, applichino i diritti di cui al presente articolo ai lavoratori cooperanti o volontari che lavorino all'estero nell'ambito di programmi di cooperazione internazionale approvati dal Governo italiano.
- 2) I lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6, legge 11.8.91 n. 266, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto, ai sensi dell'art. 17 della stessa legge, di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dal contratto e dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Art. 18 - Assenze e permessi.

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso d'impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà al lavoratore di cui alla presente parte III che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

La formulazione di cui al comma 2 non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 19 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

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

anni	9 ^a	8 ^a	7 ^a	6 ^a	5 ^a	4 ^a
3 ^a 2 ^a						
di servizio	cat.			cat. prof.	cat. prof.	cat.
prof.		prof.				
fino						
a 5 anni	2 mesi		1 mese e 1/2	1 mese e 1/2		1
mese						
oltre 5						
e fino	3 mesi		2 mesi e 1/2	2 mesi		1 mese
e 1/2						

a 10 anni
oltre
10 anni 4 mesi 3 mesi 2 mesi
e 1/2

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

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

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

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

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

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

Art. 20 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore un TFR da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 CC e dalla legge 29.5.82 n. 297.

Il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT da utilizzare ai fini della rivalutazione del Fondo TFR.

Per il computo dell'indennità d'anzianità maturata fino al 31.5.82 valgono le norme di cui all'art. 20, Disciplina speciale, parte III, CCNL 16.7.79 - FEDERMECCANICA.

Per il calcolo del TFR per il periodo 1.2.87/31.12.89, valgono le disposizioni di cui alla nota a verbale in calce all'art. 20, Disciplina speciale, parte III, CCNL 18.1.87 - FEDERMECCANICA.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE.

Le parti in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del TFR. Quanto sopra senza pregiudizio per le eventuali controversie giudiziarie attualmente in corso.

NORMA TRANSITORIA.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, convengono che a decorrere dall'1.1.98 e fino al 31.12.99 la 13a mensilità J esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Art. 21 - Trasferte.

Al lavoratore di cui alla presente parte III in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera.

Gli importi del suddetto rimborso spese o diarie saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive e continuative di cui all'art. 12 della presente parte III, verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con il limite di spese di cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. Per quanto riguarda i trattamenti per malattia ed infortunio, permessi, condizioni di miglior favore vale quanto previsto ai punti V), VIII, XVI) di cui all'art. 27, Disciplina speciale, parte I, fermo restando che gli importi dei rimborsi spese o diarie

saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

Art. 22 - Minimi tabellari e indennità di contingenza.

A decorrere dall'1.7.99 i nuovi minimi tabellari congloberanno i valori dell'ex indennità di contingenza secondo i valori attualmente in vigore.

Pertanto, tenendo conto degli incrementi retributivi definiti dal presente accordo, i valori dei minimi tabellari sono quelli indicati nella tabella di seguito riportata:

categorie	minimi retributivi mensili in vigore dal 1.7.99	minimi retributivi mensili in vigore dal 1.4.00
1 ^a	1.711.500	1.737.500
2 ^a	1.839.000	1.870.000
3 ^a	1.977.000	2.013.500
4 ^a	2.048.000	2.086.000
5 ^a	2.166.000	2.208.000
6 ^a	2.280.000	2.326.500
7 ^a	2.441.500	2.492.500
8 ^a	2.627.000	2.684.000
9 ^a	2.831.000	2.895.500

A tali importi occorre aggiungere l'EDR di £. 20.000 ex-Protocollo del 1992.

Norma transitoria.

Ai lavoratori in forza alla data di firma del presente accordo, ai quali si applicava il Protocollo 'a latere' di cui al comma 4, art. 35, Disciplina generale, sezione III, viene mantenuto 'ad personam' il differenziale retributivo, di cui allo stesso Protocollo 'a latere', che

rimane fissato nelle seguenti misure tramite un'unica voce complessiva:

categorie	differenziale retributivo
1 ^a	2.267
5 ^a	4.368
6 ^a	22.473
7 ^a	11.130
8 ^a	29.685
9 ^a	89.763

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

ALLEGATI

DICHIARAZIONE COMUNE

Il presente testo contrattuale non contiene i seguenti allegati, i quali fanno comunque parte del CCNL 16.7.99 e sono riscontrabili nell'edizione del CCNL 20.12.94:

- allegato n. 4: lettera inviata alle parti dal Ministro 'pro tempore' del lavoro e della previdenza sociale in occasione della stipulazione del CCNL 8.1.70;
- allegato n. 5 : lettera tra le parti;
- allegato n. 6;
- allegato n. 7: dichiarazione congiunta in relazione al "Sistema di informazioni sulla situazione dell'industria metalmeccanica";
- allegato n. 9: Protocollo d'intesa per l'attuazione del comma 7, art. 29, Disciplina generale, sezione III;
- dichiarazione comune - Regolamentazione contrattuale viaggiatori e piazzisti.

Allegato 1

DICHIARAZIONE FRA LE PARTI

Le parti si danno reciprocamente atto che la qui richiamata suddivisione del CCNL 19.4.73 - FEDERMECCANICA per l'industria metalmeccanica e l'installazione di impianti non modifica oltre i limiti stabiliti dal presente contratto la normativa in atto in materia di lavoro degli operai, delle categorie speciali e degli impiegati.

Pertanto, in relazione alla "classificazione dei lavoratori di cui all'art. 4, Disciplina generale, sezione II, e ai fini della normativa contenuta nelle parti della Disciplina speciale" resta confermato che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla parte Operai del CCNL 8.1.70 - FEDERMECCANICA, sarà applicata la normativa contenuta nella parte I, Disciplina speciale, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento già previsto dalla Parte categorie speciali del CCNL 8.1.70 - FEDERMECCANICA, sarà applicata la normativa contenuta nella parte II, che a tutti coloro che avrebbero diritto al trattamento contrattuale già previsto dalla parte Impiegati del CCNL 8.1.70 - FEDERMECCANICA, sarà applicata la normativa contenuta nella parte III.

Tale riferimento sarà altresì adottato come elemento di identificazione dei lavoratori ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi.

Allegato 2

ANCPL - FEDERLAVORO e Servizi - AICPL

e

FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

concordano di recepire, nell'ambito del 1° CCNL delle cooperative metalmeccaniche, il seguente accordo intervenuto

il 31.10.73, in Roma

tra la Federazione sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana;
ASSISTAL;

e

la Federazione Lavoratori Metalmeccanici che riunisce FIM-CISL, FIOM e UILM-UIL.

Viene disciplinato dalla parte II, Disciplina speciale, CCNL 19.4.73, il rapporto di lavoro di quei lavoratori che, senza essere in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge 18.3.26 n. 562, sull'impiego privato, né di quelli propri dei lavoratori il cui rapporto è regolato dalla parte I, Disciplina speciale del suddetto contratto:

- a) svolgono mansioni particolari di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I, CCNL 19.4.73;
- b) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I, CCNL 19.4.73 con apporto di competenza tecnico-pratica.
I lavoratori di cui si tratta sono distinti in 2

categorie.

Appartengono alla 1ª categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione, nonché coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie indicate sotto le lett. a) e b) di cui sopra e ne costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

In via esemplificativa appartengono alla 1ª categoria: il capotreno di laminazione, il contromaestro, il maestro di più forni di riscaldamento, il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, ecc..

Appartengono alla 2ª categoria: il caposquadra con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione, il sollecitatore semplice, il marcatempo, il capo-usciere, il capo-fattorino, ecc.

La presente regolamentazione non modifica il trattamento in atto di tali lavoratori agli effetti fiscali, previdenziali e assicurativi.

Il presente Accordo decorre dall'1.11.73 per le aziende superiori a 200 dipendenti e dall'1.1.74 per le aziende fino a 200 dipendenti.

NORME TRANSITORIE.

La disciplina prevista nel presente accordo si applica ai lavoratori il cui rapporto era già regolato dalle disposizioni contenute nella parte II - Regolamentazione per gli appartenenti alla categoria speciale - del CCNL 8.1.70.

I lavoratori che, al 31.10.73, per le aziende superiori a 200 dipendenti, e del 31.10.73 per le aziende fino a 200 dipendenti, risultino classificati come CS2, in base al CCNL 8.1.70 saranno inquadrati, in ogni caso, nella 5ª categoria professionale, di cui al rinnovato CCNL per le aziende metalmeccaniche private, purché gli stessi provengano dalle categorie operaie 1ª e 1ª superiore di cui al predetto CCNL 8.1.70.

Allegato 3

CONTRIBUZIONE 'UNA TANTUM' A FIM, FIOM E UILM PER IL SERVIZIO CONTRATTUALE

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi nei mesi di settembre e ottobre, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM, UILM chiedono ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni medesime una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di £. 35.000 da trattenere sulla retribuzione corrisposta a novembre 1999.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga di settembre e ottobre l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la

richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 5.11.99.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e tramite le organizzazioni cooperative, alle OOSS di FIM, FIOM e UILM territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 45447 intestato a FIM-FIOM-UILM nazionali presso BNL, via Bissolati 2 - Roma - CAB 3200 - ABI 1005.

Allegato 4

ACCORDO PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE UNITARIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU sottoscritto da LNCeM, CONFCOOPERATIVE, e AGCI e CGIL, CISL e UIL il 13.9.94, ANCPL-Lega, FEDERLAVORO e Servizi-CONFCOOPERATIVE, AICPL-AGCI e FIM, FIOM, UILM, concordano quanto segue.

1) ELETTORATO PASSIVO.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza nella unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati nelle liste di cui all'art. 12, Accordo interconfederale 13.9.94, anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

2) DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. I membri decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite all'art. 6, Accordo interconfederale 13.9.94.

3) MODALITÀ DELLA VOTAZIONE.

Secondo quanto stabilito all'art. 20, Accordo interconfederale 13.9.94, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

4) DIRITTI SINDACALI.

Con riferimento all'art. 4 del succitato accordo interconfederale, le OOSS firmatarie il presente CCNL, restano titolari dei diritti previsti dall'art. 4 della presente sezione in ordine alle ore di permesso retribuite aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300 e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi

rispetto a quanto
stabilito dall'art. 30, legge 20.5.70 n. 300.

5) MODALITÀ DI UTILIZZO DEI PERMESSI SINDACALI.

Le OOSS titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, trasferiscono alle RSU una quota di tali permessi pari al 70%.
Il monte ore complessivo riservato alla RSU è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti.
La RSU provvederà a nominare al proprio interno un responsabile per la gestione amministrativa del monte ore ad essa riservato, il cui nominativo sarà comunicato all'azienda.
Il monte ore riservato alle OOSS, come regolato al comma 1, punto 2 del presente accordo, è ripartito fra le stesse in misura paritetica e, nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi, dovrà essere fruito per il tramite dei rispettivi componenti la RSU. Le OOSS provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile designato all'interno dei rispettivi componenti la RSU per la gestione di tale monte ore.

6) COMMISSIONE ELETTORALE, SCRUTATORI. COMPONENTI DEL SEGGIO ELETTORALE E DEL COMITATO DEI GARANTI.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti qualora in forza all'unità produttiva, disciplinati rispettivamente agli artt. 13, 16, 21 e 28 dell'Accordo interconfederale 13.9.94, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché

durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui all'art. 20, Accordo interconfederale 13.9.94.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti della RSA, e ora trasferite ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 13.9.94.

Per la composizione della Commissione elettorale di cui all'art. 13, Accordo interconfederale 13.9.94, nelle attività produttive con più di 500 dipendenti, ogni OS abilitata alla presentazione di lista potrà designare 2 lavoratori dipendenti dall'unità produttiva, non candidati.

7) RIPARTIZIONE DEI SEGGI TRA OPERAI E IMPIEGATI.

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Nella RSU di ciascuna unità produttiva sarà in ogni caso riservato un seggio agli operai o agli impiegati e quadri quando il numero degli uni e degli altri sia superiore a 15 addetti. Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica fino ad un numero non superiore a 50% arrotondato all'unità superiore. I rimanenti seggi rimarranno vuoti

fino a decadenza della RSU.

8) NUMERO DEI CANDIDATI.

Il numero dei candidati per ciascuna lista di cui all'art. 12, Accordo interconfederale 13.9.94, non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU.

9) REVOCA.

La RSU decade dal mandato ricevuto:

- alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni;
- qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'art. 6, Accordo interconfederale 13.9.94;
- in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto, superiore al 50%; tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

10) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA.

Il presente accordo, nell'integrare quanto previsto dall'Accordo interconfederale 13.9.94, recepisce a tutti gli effetti la disciplina in esso contenuta. Le OOSS, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

11) CLAUSOLA FINALE.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi. Le parti stipulanti il presente accordo s'incontreranno subito dopo l'effettuazione delle elezioni delle RSU nelle aziende e comunque entro il 31.12.95 per una verifica dei risultati stessi.

Roma, 13 aprile 1995

Allegato 5

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DELLE COOPERATIVE DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

Roma, 10 febbraio 1997

PREMESSA.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dell'apprendistato dà concreta attuazione a quanto concordato nella nota di intenti di cui al CCNL per la disciplina dell'apprendistato di cui all'allegato 5, CCNL 20.12.94, e trova fondamento in quanto definito dall'Accordo sul lavoro 24.9.96, recepito nel Disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), e che il presupposto necessario per l'avvio di tale nuova disciplina è costituito dalla definizione di un quadro normativo che garantisca il finanziamento di tutti gli oneri relativi all'attività di formazione.

Con riferimento infine a quanto contenuto nel comma 6,

lett. c), premessa
del CCNL 20.12.94, Disciplina generale, sezione I,
le parti ritengono
necessario orientare il percorso formativo
dell'apprendista in funzione
anche della possibile naturale evoluzione del
rapporto di lavoro in
rapporto associativo.

Art. 1 - Norme generali.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro
a causa mista,
finalizzato all'acquisizione di una qualifica
professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate in 2 livelli
in funzione del
loro contenuto professionale:

- il 1° livello comprende le
professionalità definite dalla
declaratoria relativa alla 3ª categoria, di cui
all'art. 4, Disciplina
generale, sezione III, CCNL 20.12.94;
- il 2° livello comprende le professionalità definite
dalla
declaratoria relativa alla 4ª categoria (1° alinea) di
cui al medesimo
articolo.

La qualifica professionale oggetto
dell'apprendistato e il relativo
livello di professionalità devono essere
espressamente indicati nella
lettera di assunzione.

Considerate le norme legislative vigenti, possono
essere assunti come
apprendisti giovani d'età non inferiore ai 15 e non
superiore ai 20 anni,
che non siano in possesso di diploma di qualifica
conseguito presso un
istituto professionale, ovvero di scuola media superiore

o di attestato di
qualifica ai sensi dell'art. 14, legge n.
845/78, e successive
modificazioni, inerente alla professionalità da
acquisire.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni
retribuite a cottimo
o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di
produzione in serie.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di
legge e dal presente
contratto, valgono per gli apprendisti le norme del
vigente CCNL.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1) La presente disciplina dell'apprendistato decorre
dall'1.9.97 e si
applica ai contratti stipulati successivamente a tale
data, ferma restando
l'immediata operatività della Commissione
nazionale e l'immediata
attivazione delle Commissioni paritetiche territoriali
di cui al seguente
art. 5, per lo svolgimento dell'attività propedeutica
all'avvio di tale
nuova disciplina.

Qualora entro giugno 1997 non dovesse essere stata
definita la normativa
sulla formazione professionale, di cui al Disegno di
legge governativo
(Norme in materia di promozione
dell'occupazione), le parti
s'incontreranno per riesaminare la materia.

2) Qualora, successivamente alla stipula del
presente contratto,
dovessero essere modificati i limiti d'età
attualmente previsti per
l'apprendistato, i 15 e 20 anni indicati al comma 4
del presente articolo
le parti, entro 15 giorni da tale modifica,
s'incontreranno per definire
gli aspetti adeguativi ai nuovi valori.

3) Le parti s'impegnano a incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione della legge di riforma dell'apprendistato e della legge sul riordino della formazione professionale, per armonizzare la disciplina contrattuale con le nuove norme legislative.

Art. 2 - Durata del tirocinio.

La durata del tirocinio è fissata in:

- 30 mesi per il 1° livello di professionalità;
- 4 anni per il 2° livello di professionalità.

Art. 3 - Tirocinio presso diverse aziende.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime del periodo di apprendistato, di cui al precedente art. 2, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tale fine nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza naturale di cui all'art. 2, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di tirocinio compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata e la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato.

Tale documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del

cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Art. 4 - Formazione teorico-pratica e insegnamento pratico.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 160 ore retribuite in ragione di anno destinate alla formazione teorico-pratica e 40 ore retribuite in ragione di anno destinate all'insegnamento pratico, computate nell'orario di lavoro.

Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica, in conformità ai programmi elaborati secondo quanto previsto all'art. 5, lett. b) e c), presso la sede aziendale, o nella sede prescelta in caso di costituzione di consorzi di imprese, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private individuate dalle Commissioni paritetiche ai sensi del successivo art. 5. Nella impossibilità di effettuare la formazione in sede aziendale o attraverso l'attività consortile ed in assenza di strutture idonee a

garantire una formazione conforme al presente quadro formativo, la Commissione paritetica territoriale, di cui all'art. 5, elaborerà congiuntamente all'azienda piani alternativi di addestramento. La formazione teorico-pratica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Le ore dedicate all'insegnamento pratico sono svolte in azienda con l'obiettivo di stabilire un collegamento tra la formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento.

Al fine di seguire l'apprendista durante tale periodo di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello d'inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica un rapporto completo, che sarà consegnato anche alle RSU laddove esistenti, riferito agli apprendisti assunti e alla relativa formazione effettuata.

Art. 5 - Organismi paritetici.

La Commissione nazionale per la formazione professionale di cui all'art. 3, Disciplina generale, sezione I, del CCNL, svolgerà i seguenti compiti con riferimento all'apprendistato:

- elaborare schemi esemplificativi di programmi di formazione da allegare al presente contratto;
- monitorare le esperienze svolte nel territorio sulla base della documentazione pervenuta;
- divulgare nel territorio le esperienze più significative;
- assolvere ai compiti delle Commissioni paritetiche territoriali, di seguito definite, laddove queste non vengano costituite;
- predisporre il modulo di documentazione di cui all'art. 3.

Nei territori caratterizzati da una significativa presenza di cooperative metalmeccaniche, le Associazioni cooperative territoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle OOSS stipulanti, la costituzione di apposite Commissioni paritetiche.

Le suddette strutture paritetiche territoriali avranno il compito di:

- a) individuare i centri di formazione professionale e le strutture formative anche aziendali presso cui si svolgono i corsi di formazione teorico-pratica, secondo i requisiti indispensabili, indicati nella successiva dichiarazione a verbale, riferiti sia alle caratteristiche organizzative che alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi di formazione erogata, e anche in relazione alle professionalità richieste

- nel territorio;
- b) predisporre, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, moduli formativi standard coerenti con gli schemi esemplificativi elaborati dalla Commissione nazionale;
 - c) verificare che i programmi di formazione predisposti dalle aziende per qualifiche professionali per le quali la Commissione non abbia elaborato il modulo formativo, siano coerenti con gli schemi esemplificativi allegati al presente contratto;
 - d) verificare sulla base della documentazione ricevuta che l'attività formativa si sia svolta secondo i criteri definiti dal precedente art. 4 e conformemente ai programmi di formazione di cui alle precedenti lett. b) e c);
 - e) trasmettere alla Commissione nazionale per la formazione professionale tutta la documentazione riguardante l'applicazione del contratto di apprendistato nel territorio;
 - f) svolgere compiti di certificazione anche in relazione a quanto previsto dalla legge.

Le decisioni delle Commissioni territoriali e della Commissione nazionale verranno assunte con la maggioranza qualificata di 2/3 dei componenti.

Gli organismi paritetici di cui al presente articolo opereranno in sintonia con gli Organismi bilaterali di cui all'Accordo interconfederale 13.9.94, utilizzando anche le elaborazioni da essi prodotte.

DICHIARAZIONE A VERBALE.

I centri di formazione esterni all'azienda, individuati dalle Commissioni

paritetiche territoriali secondo quanto previsto alla lett. a), del presente articolo dovranno avere i seguenti requisiti:

- svolgere attività con finalità di formazione professionale da almeno 3 anni. Nel caso di strutture di più recente costituzione, saranno opportunamente valutate tutte le precedenti esperienze professionali di dipendenti, collaboratori, purché adeguatamente documentate;
- possedere i requisiti previsti per le strutture formative che possono convenzionarsi con la Regione dalla legge n. 845/78, e successive modificazioni;
- svolgere un'attività formativa che sia in diretta correlazione con la specificità delle qualificazioni professionali richieste dalle imprese;
- prevedere un'articolazione dell'attività didattica in modo da assicurare lo svolgimento di più corsi nella stessa giornata;
- disporre di personale docente qualificato in relazione alle materie di insegnamento;
- disporre di una idonea e aggiornata attrezzatura tecnico-didattica in relazione alla specificità degli interventi formativi previsti.

Le strutture formative aziendali di cui alla lett. a) debbono possedere i requisiti previsti dalla legge n. 845/78 per l'ottenimento delle convenzioni regionali.

Art. 6 - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1, Disciplina generale, sezione III, del CCNL, saranno

precisate:

- la qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo livello professionale da acquisire;
- il programma di formazione e le relative modalità di attuazione.

Art. 7 - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova non dovrà superare 20 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I, e 30 giorni di effettivo servizio nel caso di contratto finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali relative ai lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte III. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva, e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o d'infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8 - Orario di lavoro.

L'orario di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali.

Art. 9 - Ferie.

A norma dell'art. 14, legge 19.1.55 n. 25, gli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario.

Gli apprendisti d'età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo di ferie pari a quelle dei lavoratori di cui alla Disciplina speciale, parte I e III.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato $\frac{1}{12}$ dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Art. 10 - Determinazione della retribuzione.

La retribuzione dell'apprendista per il 1° livello di professionalità e per i primi 30 mesi del 2° livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR di cui al Protocollo 31.7.92 del lavoratore

inquadrate nella 3^a categoria.

Per i restanti 18 mesi previsti per il 2° livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR del lavoratore inquadrato in 4^a categoria.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

	1°	2°	3°	4°	5°	6°
4°						
durata	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
anno						
1° livello						
di professionalità	67%	72%	77%	82%	90%	-
-						
(30 mesi)						
2° livello						
di professionalità	67%	72%	77%	82%	90%	95%
95%						
(4 anni)						

Per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola media superiore l'applicazione delle percentuali previste nella precedente tabella sono anticipate di 1 semestre.

Art. 11 - Gratifica natalizia.

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 173 ore di

retribuzione globale di fatto.

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

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

Art. 12 - Trattamento di malattia e infortunio.

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia degli apprendisti non in prova le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 18 e 19, Disciplina speciale, parte I.

Art. 13 - Attribuzione della qualifica professionale.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova d'idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - s'intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Circa i termini e le modalità di certificazione della formazione le parti

s'incontreranno entro i termini di cui al punto 3 della dichiarazione a verbale dell'art. 1, per armonizzare la presente disciplina con quanto stabilito dalla nuova normativa legale.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

Art. 14 - Decorrenza.

Il presente contratto forma parte integrante del vigente CCNL di cui segue le sorti.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO
NELL'INDUSTRIA COOPERATIVA METALMECCANICA E NELLA
INSTALLAZIONE
DI IMPIANTI

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

Firenze 17 giugno 1998

in adempimento alle dichiarazioni a verbale all'art. 1 del CCNL per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti del 10.2.97, in data odierna ANCP-LEGACOOOP, FEDERLAVORO e Servizi - CCI, AICPL-AGCI e FIM, FIOM, UILM si sono incontrate per realizzare una prima armonizzazione tra la disciplina contrattuale e la disciplina legislativa in materia di apprendistato dettata dall'art. 16, legge n. 196 del 24.6.97,

alla luce dei
"chiarimenti" forniti dalla circolare del Ministero del
lavoro n. 126 del
2.12.97, in relazione a problematiche interpretative
sorte nella prima
fase di attuazione della predetta nuova disciplina".

Preso atto che la citata circolare chiarisce quali
delle "rilevanti
modificazioni alla disciplina dell'apprendistato "
apportate dalla legge,
"sono applicabili fin dalla entrata in vigore della
legge stessa", e in
particolare preso atto che, relativamente al campo di
applicazione della
legge, la circolare evidenzia una radicale
innovazione "nel carattere
generale della funzione dell'apprendistato allo
scopo di consentire
l'assunzione in qualità di apprendisti dei giovani in
possesso del titolo
di studio post-obbligo o di attestato di qualifica
professionale anche
omogeneo rispetto all'attività da svolgere" le
parti concordano di
modificare gli artt. 1, 2, 10 e 13 del contratto il
cui precedente è
integralmente sostituito dalla formulazione degli
articoli medesimi qui di
seguito riportati.

Art. 1 - Norme generali.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro
a causa mista,
finalizzato all'acquisizione di una qualifica
professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolare in 2 livelli
in funzione del
loro contenuto professionale:

- il 1° livello comprende le
professionalità definite dalla

declaratoria relativa alla 3^a categoria, di cui all'art. 4, Disciplina generale, sezione III, CCNL 20.12.94;
- il 2° livello comprende le professionalità definite dalla declaratoria relativa alla 4^a categoria di cui al medesimo articolo.

Alla fine dell'assunzione dell'apprendista per le professionalità di cui alla Disciplina speciale, parte III, si terrà conto dei criteri di inserimento stabiliti alle lett. a) e b), punto IV, lett. C), art. 4 citato.

La qualifica professionale oggetto del l'apprendistato e il relativo livello professionale devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

Possono - essere assunti come apprendisti giovani d'età non inferiore ai 16 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 24 anni, ovvero ai 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/83 del 20.7.93 e successive modificazioni.

I limiti d'età sono elevati di 2 anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori di manovalanza o di produzione in serie anche se svolte su linea a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive per abilitarsi alle quali occorre un breve periodo di pratica e conoscenza di tipo elementare e comunque non siano ricomprendibili

nella declaratoria
relativa alla 3^a categoria.

Per quanto non è contemplativo dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- 1) La presente disciplina dell'apprendistato decorre dall'1.9.97 e si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data, fermo restando, l'immediata operatività della Commissione nazionale e l'immediata attivazione delle Commissioni paritetiche territoriali di cui al seguito art. 5, per lo svolgimento dell'attività propedeutica all'avvio di tale nuova disciplina. Qualora entro giugno 1997 non dovesse essere stata definita la normativa sulla formulazione professionale, di cui al Disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), le parti s'incontreranno per riesaminare la materia.
- 2) Qualora, successivamente alla stipula del presente contratto, dovessero essere modificati i limiti di età attualmente previsti per l'apprendistato, i 15 e 20 anni indicati al comma 4 del presente articolo saranno automaticamente adeguati ai nuovi valori.
- 3) Le parti s'impegnano a incontrarsi entro 2 mesi dall'approvazione della legge di riforma dell'apprendistato e della legge sul riordino della formazione professionale, per armonizzare la disciplina contrattuale con le nuove norma legislative.

Art. 2 - Durata del tirocinio.

La durata del tirocinio è fissata in:

- 30 mesi per il 1° livello di professionalità;
- 4 anni per il 2° livello di professionalità;
- per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, o di attestato di qualifica professionale inerenti alla professionalità da acquisire le suddette durate sono ridotte a:

- 24 mesi per il 1° livello di professionalità;
- 36 mesi per il 2° livello di professionalità.

Art. 10 - Determinazione della retribuzione.

La retribuzione dell'apprendista per il 1° livello di professionalità e per i primi 30 mesi del 2° livello di professionalità, viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate, al minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR di cui al Protocollo 31.7.92 del lavoratore inquadrato nella 3ª categoria.

Per i restanti mesi previsti per il 2° livello di professionalità le percentuali di riferimento sono applicate al minimo tabellare, ex indennità di contingenza EDR del lavoratore inquadrato in 4ª categoria.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisorio 173.

PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE

	1°	2°	3°	4°	5°	6°
4°						

durata anno	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.	sem.
1° livello di professionalità -	67%	72%	77%	82%	90%	-
(30 mesi)						
2° livello di professionalità 95%	67%	72%	77%	82%	90%	95%
(4 anni)						

Per gli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale ovvero di scuola media superiore, l'applicazione delle percentuali previste nella precedente tabella sono anticipate di un semestre.

Art. 13 - Attribuzione della qualifica professionale.

All'apprendista che, terminato il periodo di tirocinio, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, entro un mese dalla fine del tirocinio stesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova d'idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - s'intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Circa i termini e la modalità di certificazione della formazione, anche per quanto riguarda il credito formativo, le parti s'incontreranno entro i termini di cui al punto 2 della dichiarazione a verbale dell'art. 1 per armonizzare la presente disciplina con quanto

stabilito dalla nuova
normativa legale.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per l'apprendista in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla professionalità da acquisire, che venga mantenuto in servizio, al fine della mobilità professionale di cui all'art. 4, lett. C), punto IV, lett. b), disciplina generale, sezione III, il periodo di apprendista relativo al 2° livello di professionalità sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Allegato 6

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di firma del presente accordo, ovvero ai lavoratori assunti successivamente a tale data ed entro il 24.7.99, è corrisposto un importo forfettario di £. 120.000 lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.1.99-30.6.99. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo della 'una tantum', già comprensivo della quota dell'indennità di vacanza contrattuale, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli

stessi.

Inoltre, in attuazione a quanto previsto dal comma 2, art. 2120 CC, la 'una tantum' è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Il suddetto importo verrà erogato nel corso del mese di luglio 1999, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1.1.99-30.6.99, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1.1.99-30.6.99 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali l'importo della 'una tantum' sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Allegato 7

COOPERLAVORO - FONDO PENSIONE PER I LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI,
DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

Parte I - STATUTO DI COOPERLAVORO

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI,
DELLE COOPERATIVE DI LAVORO - COOPERLAVORO

Titolo I - COSTITUZIONE E SCOPO

Art. 1 - Denominazione - Fonti Istitutive - Durata - Sede.

1) Ai sensi del D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni è costituito "COOPERLAVORO - Fondo Pensione complementare dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro" in forma di associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 CC e ss., di seguito denominato per brevità "COOPERLAVORO" ovvero "Fondo".

2) Le fonti istitutive di COOPERLAVORO sono:

a) gli accordi tra soci lavoratori di cooperative di lavoro, promossi da LEGACCOOP con delibera assunta il 18.2.98, da CONFSCOOPERATIVE con delibere assunte il 21.10.97 e il 29.4.98, da AGCI con delibera assunta il 26.2.98;

b) l'accordo relativo al lavoratori dipendenti per l'istituzione del Fondo Pensione dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro sottoscritto il 6.5.98;

c) i contratti e gli accordi collettivi di lavoro stipulati dalle parti firmatarie dell'accordo intercategoriale di cui al punto b);

d) i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti, per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative, dalle OOSS firmatarie del presente accordo e dalle società e dagli enti promossi o costituiti dalle medesime Centrali Cooperative od OOSS.

3) COOPERLAVORO ha sede in Roma, via C.B. Piazza n. 8.

4) La durata di COOPERLAVORO è fissata a tempo indeterminato, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 38.

Art. 2 - Scopo.

- 1) COOPERLAVORO ha lo scopo esclusivo di realizzare a favore dei lavoratori associati trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.
- 2) COOPERLAVORO non ha scopi di lucro.

Titolo II - ASSOCIATI - RAPPORTO ASSOCIATIVO

Art. 3 - Destinatari.

- 1) Sono destinatari di COOPERLAVORO:
 - a) i soci lavoratori delle cooperative di lavoro;
 - b) i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.
- 2) Si definiscono come destinatari i soci lavoratori con almeno 1 mese d'iscrizione al libro soci, computando a tale fine anche eventuali periodi svolti in qualità di lavoratore subordinato.
- 3) Sono altresì destinatari di COOPERLAVORO:
 - a) i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al comma 1 del presente articolo;
 - b) i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;
 - c) i lavoratori dipendenti di cooperative e di società consortili;
 - d) i lavoratori dipendenti delle Centrali Cooperative LEGACOOP - CONFCOOPERATIVE - AGCI comprese le loro strutture

settoriali, territoriali
e delle società e degli enti da esse promossi o
costituiti, ove previsto
da apposite delibere, regolamenti o accordi;
e) costituiti, ove previsto da apposite delibere,
regolamenti o accordi;
f) i lavoratori in distacco presso le OOSS e le
strutture associative
cooperative ai sensi della legge i lavoratori
dipendenti delle OOSS
firmatarie dell'accordo sindacale di cui all'art. 1,
comma 2, lett. b), e
delle società e degli enti da esse promossi o n. 300
del 20.5.70, ove
previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

4) In assenza di specifiche previsioni
contrattuali, si definiscono
destinatari i lavoratori dipendenti che abbiano
superato il periodo di
prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto a tempo determinato per un periodo
complessivamente pari o
superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare (1°
gennaio - 31 dicembre);
- d) contratto di formazione e lavoro;
- e) contratto di apprendistato.

Art. 4 - Associati.

1) Sono associati a COOPERLAVORO:

- a) i lavoratori destinatari della forma
pensionistica complementare,
così come indicati al precedente art. 3, i quali
abbiano manifestato la
volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite
nello Statuto del
Fondo stesso;
- b) i datori di lavoro dei lavoratori associati al
Fondo;

c) i lavoratori che percepiscono a carico di COOPERLAVORO la pensione complementare di vecchiaia o la pensione complementare d'anzianità.

2) I destinatari di cui all'art. 3 aderiscono a COOPERLAVORO, in conformità a quanto previsto nelle fonti istitutive di cui all'art. 1, in modo volontario mediante sottoscrizione di una apposita domanda di adesione, reperibile presso i luoghi nei quali a norma del successivo comma può essere promossa la raccolta delle adesioni, da presentare o inviare al Presidente di COOPERLAVORO presso la sede legale del Fondo.

3) La raccolta delle adesioni individuali può essere promossa:

- a) nei luoghi di lavoro dei destinatari;
- b) nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive;
- c) negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività dei soggetti sottoscrittori o promotori delle fonti istitutive.

4) L'adesione a COOPERLAVORO è preceduta dalla consegna al destinatario della scheda informativa relativa alle principali caratteristiche approvata dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, dello statuto e della specifica fonte istitutiva.

5) La domanda di adesione viene esaminata dal Presidente o da persona da lui delegata, il quale nei 30 giorni successivi alla presentazione può richiedere ulteriore documentazione a corredo della domanda oppure rifiutarla, qualora non sussistano i requisiti per la partecipazione al

Fondo in capo al soggetto che sottoscrive la domanda.

6) In presenza dei requisiti di partecipazione al Fondo, l'adesione ha effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello di accettazione della domanda.

7) La domanda di adesione s'intende accettata se entro i 30 giorni successivi alla sua ricezione non è stata rifiutata ovvero se entro lo stesso termine non è stata richiesta ulteriore documentazione.

8) A seguito della accettazione della domanda di adesione presentata dal lavoratore risulta iscritto a COOPERLAVORO anche il datore di lavoro dal quale il medesimo lavoratore dipende. Per effetto dell'adesione i lavoratori e i datori di lavoro dai quali dipendono sono obbligati, per tutta la durata del rapporto associativo, al versamento dei contributi nella misura stabilita dalle fonti istitutive di cui al precedente art. 1, comma 2, e successive modificazioni e integrazioni, sono altresì tenuti all'osservanza delle norme contenute nel presente Statuto.

9) I lavoratori nei cui confronti si applicano le fonti istitutive di cui all'art. 1 del presente Statuto, già iscritti a Fondi Pensione di cui al D.lgs. 21.4.93 n. 124, possono, al momento della presentazione della domanda di associazione a COOPERLAVORO, chiedere di trasferire la posizione pensionistica maturata presso il Fondo di provenienza.

10) La domanda di adesione con relativo trasferimento della posizione già maturata presso il Fondo Pensione di

provenienza, indirizzata al
Presidente di COOPERLAVORO, deve essere corredata
della documentazione
stabilita con delibera del Consiglio
d'amministrazione necessaria a
provare l'eventuale status di "vecchio iscritto" agli
effetti di legge.

11) La sospensione del rapporto di lavoro o della
prestazione associativa
da parte del socio lavoratore per qualunque causa non
determina la perdita
della qualità di associato né interrompe
l'anzianità ai fini della
maturazione dei requisiti di accesso alle
prestazioni.

12) Ai fini delle comunicazioni da parte di
COOPERLAVORO, i lavoratori
associati possono eleggere domicilio presso
l'impresa in cui prestano
servizio nel rispetto delle norme a tutela della
riservatezza dei dati
personali.

Titolo III - ORGANI

Art. 5 - Organi.

1) Sono organi di COOPERLAVORO:

- a) l'Assemblea dei delegati;
- b) il Consiglio d'amministrazione;
- c) il Presidente e il Vice Presidente;
- d) il Collegio dei Revisori contabili.

2) La rappresentanza dei datori di lavoro e dei
lavoratori negli organi
del Fondo è disciplinata secondo il principio della
pariteticità.

3) Ai fini della composizione degli organi del
Fondo e delle modalità
elettorali, per lavoratori associati s'intende la

totalità dei lavoratori
associati, soci e dipendenti.

Art. 6 - L'Assemblea.

- 1) L'Assemblea è l'organo deliberativo di COOPERLAVORO.
- 2) L'Assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale, che forma parte integrante delle fonti istitutive.
- 3) Le elezioni per l'insediamento della 1a Assemblea sono indette al raggiungimento di 5.000 adesioni.
- 4) L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio d'amministrazione.
- 5) I delegati della 1a Assemblea restano in carica 3 anni.
- 6) I delegati delle Assemblee successive restano in carica 4 anni.
- 7) I componenti dell'Assemblea sono rieleggibili per non più di 3 mandati.
- 8) Qualora uno dei delegati nel corso del mandato cessi dall'incarico per qualsiasi motivo si procede alla sua sostituzione secondo le norme al riguardo stabilite dal regolamento elettorale. Il delegato subentrante ai sensi del presente articolo cessa dalla carica contestualmente ai delegati in carica all'atto della sua elezione.

Art. 7 - Attribuzione dell'Assemblea.

- 1) L'Assemblea in seduta ordinaria:
 - a) elegge e revoca i componenti il Consiglio d'amministrazione;
 - b) elegge i componenti il Collegio dei Revisori contabili e li revoca quando ricorre una giusta causa;
 - c) elegge il Presidente del Collegio dei Revisori contabili;
 - d) esercita l'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori e dei Revisori contabili;
 - e) approva il bilancio di esercizio ed esamina il preventivo di spesa;
 - f) delibera su eventuali proposte, formulate dal Consiglio d'amministrazione, in materia di indirizzi generali dell'attività di COOPERLAVORO;
 - g) delibera in merito alla società cui affidare la revisione contabile di COOPERLAVORO;
 - h) delibera sull'esclusione degli associati;
 - i) determina il compenso degli Amministratori e dei Revisori contabili;
 - j) delibera su tutto quant'altro ad essa demandato per legge.

- 2) L'Assemblea in seduta straordinaria:
 - a) delibera le modifiche allo Statuto;
 - b) delibera lo scioglimento di COOPERLAVORO.

Art. 8 - Convocazione dell'Assemblea.

- 1) L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio d'amministrazione su delibera dello stesso Consiglio d'amministrazione,

mediante avviso - contenente l'indicazione del giorno, dell'ora, del luogo dell'adunanza e l'elenco delle materie da trattare - da comunicare a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento almeno 15 giorni prima della data fissata per la riunione.

2) In casi di particolare urgenza, la cui sussistenza è rimessa alla prudente valutazione del Presidente, è ammessa la convocazione telegrafica o via fax, con ricevimento confermato, contenente l'ordine del giorno, da spedire almeno 3 giorni prima della data fissata per la riunione.

3) L'Assemblea è convocata, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio di esercizio.

4) L'Assemblea deve, inoltre, essere convocata dal Presidente del Consiglio d'amministrazione quando ne faccia richiesta motivata almeno 1/10 dei delegati, purché nella domanda siano indicati gli argomenti da trattare nell'ordine del giorno.

Art. 9 - Deliberazione dell'Assemblea.

1) L'Assemblea, in la convocazione, è validamente costituita con la presenza della metà più uno dei delegati e delibera a maggioranza dei presenti.

2) In 2a convocazione l'Assemblea è regolarmente costituita qualunque sia il numero dei delegati intervenuti e delibera con il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

3) Per modificare lo Statuto di COOPERLAVORO,
l'Assemblea straordinaria
delibera in conformità a quanto disposto dal
successivo art. 37.

4) Per deliberare lo scioglimento di
COOPERLAVORO, l'Assemblea
straordinaria delibera in conformità a quanto disposto
dal successivo art.
38.

5) I delegati che siano allo stesso tempo
componenti del Consiglio
d'amministrazione non hanno diritto di voto nelle
deliberazioni di
approvazione del bilancio e in quelle che
riguardano la loro
responsabilità.

Art. 10 - Rappresentanza nell'Assemblea.

1) Il delegato può farsi rappresentare in Assemblea
da altro delegato
della stessa rappresentanza cui appartiene.

2) La delega di rappresentanza deve essere conferita
in forma scritta,
non può essere rilasciata con il nome del
rappresentante in bianco e non
può essere conferita né agli Amministratori né ai
Revisori contabili.

3) La delega di rappresentanza può essere conferita
soltanto per singole
assemblee, con effetto anche per gli aggiornamenti
successivi della
medesima Assemblea.

4) La delega può essere rilasciata anche in
calce all'avviso di
convocazione.

5) Lo stesso delegato non può essere portatore di più
di una delega.

Art. 11 - Verbale delle deliberazioni dell'Assemblea.

- 1) L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio d'amministrazione o, in mancanza, dal Vice Presidente; in mancanza di entrambi l'Assemblea nomina il proprio Presidente.
- 2) Il Presidente dell'Assemblea designa un Segretario ed eventualmente 2 scrutatori.
- 3) Spetta al Presidente dell'Assemblea di constatare la regolarità delle deleghe e in genere il diritto d'intervento all'Assemblea.
- 4) Delle riunioni di assemblea si redige processo verbale firmato dal Presidente, dal Segretario ed eventualmente dagli scrutatori.
- 5) Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 12 - Il Consiglio di Amministrazione.

- 1) COOPERLAVORO è amministrato da un Consiglio d'amministrazione costituito da 12 componenti di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati. A tal fine i delegati in rappresentanza dei lavoratori e i delegati in rappresentanza dei datori di lavoro provvedono, disgiuntamente, alla elezione dei Consiglieri di propria competenza.

- 2) Presidente e Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio d'amministrazione, rispettivamente ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.
- 3) L'elezione del Consiglio d'amministrazione avviene:
 - a) sulla base di liste di candidati presentate, disgiuntamente, dalle Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2, lett. b, a condizione che le liste medesime siano sottoscritte da almeno 1/10 dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati;
 - b) sulla base di liste di candidati presentate da almeno 1/10 dei delegati in Assemblea eletti in rappresentanza, a seconda dei casi, dei datori di lavoro associati ovvero dei lavoratori associati;
 - c) il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta.
- 4) Le liste sono composte da un numero di candidati almeno pari al numero dei Consiglieri eleggibili.
- 5) I Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori associati sono eletti secondo le seguenti regole:
 - a) sono eletti Consiglieri i candidati della lista che, ai primi 2 scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i 2/3 degli aventi diritto;
 - b) a partire dal 3° scrutinio si procede al ballottaggio tra le 2 liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior

numero di voti e risultano eletti Consiglieri i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

6) I Consiglieri in rappresentanza dei datori di lavoro associati sono eletti secondo le seguenti regole:

a) si calcola la percentuale di voti ottenuta da ciascuna lista

dividendo il numero di voti validi ottenuti da ciascuna lista per il numero di voti validi complessivamente;

b) si divide il numero dei Consiglieri fra le liste concorrenti che

abbiano ottenuto voti validi in proporzione alla percentuale di voti

validi ottenuti da ciascuna di esse;

c) qualora, per effetto della distribuzione percentuale, uno o più

Consiglieri non siano stati attribuiti ad alcuna lista si procede

all'attribuzione a favore delle liste che abbiano ottenuto il più elevato

"resto";

d) i Consiglieri sono eletti in ordine progressivo di presentazione.

7) I Consiglieri eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati

e i Consiglieri eletti in rappresentanza dei lavoratori associati

costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire

nell'esclusivo interesse del Fondo.

8) I Consiglieri durano in carica 4 anni e sono rieleggibili per non più

di 3 mandati.

9) I componenti il Consiglio d'amministrazione devono essere in possesso

dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa

vigente. Almeno 4 componenti il Consiglio

d'amministrazione, dei quali 2
in rappresentanza dei lavoratori associati e 2 in
rappresentanza dei
datori di lavoro associati, devono essere in possesso
dei requisiti di
professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lett. a)
o b), Decreto del
Ministro del lavoro n. 211 del 14.1.97 e successive
modificazioni ed
integrazioni. Inoltre, nel loro confronti non devono
sussistere le cause
di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2382
CC. La perdita dei
predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di
ineleggibilità e
decadenza, comportano la decadenza dell'incarico.

10) Costituisce presupposto per la
partecipazione al Consiglio
d'amministrazione, nonché per l'assunzione della
carica di dirigente
responsabile di COOPERLAVORO, l'assenza
delle situazioni di
incompatibilità sancite dall'art. 8, comma 8, Decreto
del Ministro del
tesoro n. 703 del 21.11.96.

11) I componenti del Consiglio d'amministrazione
hanno facoltà di
partecipare alle riunioni dell'Assemblea.

Art. 13 - Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione.

1) Il Consiglio ha il compito di amministrare
COOPERLAVORO ed è
investito dei più ampi poteri per l'attuazione di
quanto previsto dal
presente Statuto.

2) In particolare il Consiglio d'amministrazione:

a) elegge nel proprio ambito il Presidente e il
Vice Presidente; le
cariche di Presidente e Vice Presidente spettano,

- rispettivamente ed a
turno, ad un Consigliere in rappresentanza dei datori
di lavoro associati
e ad un Consigliere in rappresentanza dei lavoratori
associati;
- b) convoca l'assemblea e ne definisce l'ordine del
giorno;
 - c) provvede all'organizzazione di COOPERLAVORO;
 - d) definisce gli indirizzi generali di gestione di
COOPERLAVORO;
 - e) predispone il preventivo di spesa da
sottoporre all'esame
dell'Assemblea;
 - f) predispone il bilancio di esercizio e
l'allegata relazione
illustrativa dell'andamento della gestione da
sottoporre all'approvazione
dell'Assemblea in conformità alle disposizioni emanate
dalla Commissione
di Vigilanza sui Fondi Pensione;
 - g) definisce i criteri di individuazione e di
ripartizione del rischio
nella scelta degli investimenti nel rispetto della
normativa vigente;
 - h) individua, nel rispetto di quanto previsto dalle
disposizioni vigenti
e dal presente Statuto, i soggetti cui affidare la
gestione del patrimonio
del Fondo scegliendoli tra quelli abilitati dalla
legislazione vigente e
stipula le relative convenzioni;
 - i) individua la Banca depositaria e stipula la
relativa convenzione;
 - j) individua il soggetto cui affidare la gestione
amministrativa del
Fondo e stipula la relativa convenzione;
 - k) individua una o più Compagnie di Assicurazione
cui affidare la
erogazione delle prestazioni pensionistiche
complementari e stipula la
relativa convenzione;
 - l) verifica i risultati di gestione mediante
l'adozione di parametri
oggettivi e confrontabili;
 - m) esercita i diritti di voto, direttamente o tramite
delega, inerenti

ai valori mobiliari di proprietà del Fondo;

n) propone all'Assemblea la scelta della società cui affidare la certificazione del bilancio di COOPERLAVORO;

o) predispone la scheda informativa relativa alle caratteristiche di COOPERLAVORO, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione al cui esame la sottopone per la necessaria approvazione;

p) definisce i contenuti delle comunicazioni periodiche agli associati in materia di andamento finanziario ed amministrativo del Fondo nel rispetto delle disposizioni al riguardo emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione;

q) vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente (.);

r) cura la gestione ordinaria di COOPERLAVORO (.);

s) determina l'importo della quota associativa annua, sulla base del preventivo di spesa tenuto conto anche di quanto stabilito nella fonte istitutiva di cui al precedente art. 1;

t) ha facoltà di proporre le modifiche statutarie ritenute idonee ad un più funzionale assetto di COOPERLAVORO;

u) ha l'obbligo di attuare le modifiche statutarie che si rendano necessarie ai sensi dell'art. 37, comma 4;

v) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea secondo quanto disposto al riguardo dal regolamento elettorale e convoca l'Assemblea neo-eletta per il suo insediamento entro 60 giorni dalla proclamazione degli eletti;

w) nomina, qualora ragioni di opportunità lo consiglino, il Dirigente responsabile di COOPERLAVORO che deve essere in possesso dei requisiti di

onorabilità previsti dalla legislazione vigente e dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lett. a) o b), Decreto del Ministro del lavoro n. 211 del 14.1.97 e successive modificazioni e integrazioni.

x) riferisce alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio di COOPERLAVORO i provvedimenti che s'intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;

y) fornisce alle fonti istitutive richiamate al precedente articolo 1 tutte le notizie necessarie per valutare lo stato di applicazione dell'accordo istitutivo di COOPERLAVORO e, in particolare, il bilancio di esercizio di COOPERLAVORO e i dati relativi alle adesioni.

Art. 14 - Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

1) Il Consiglio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta da almeno 1/3 dei suoi componenti o comunque almeno 1 volta all'anno per deliberare in ordine al bilancio di esercizio, al preventivo di spesa, all'attività in corso, ai programmi gestionali e alla esecuzione di quanto stabilito dall'Assemblea.

2) Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata da spedire ai componenti il Consiglio e il Collegio dei Revisori almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei

casi di urgenza con telegramma o fax da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

3) Per la validità delle deliberazioni, quando lo Statuto non disponga diversamente, occorre la presenza effettiva della maggioranza dei componenti del Consiglio ed il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto di chi presiede.

4) Per le delibere aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi artt. 29, 30, e 31 e per le delibere concernenti i punti i) e k) del precedente art. 13, è comunque necessaria la presenza di almeno 2 Amministratori, di cui almeno 1 eletto in rappresentanza dei lavoratori e almeno 1 eletto in rappresentanza dei datori di lavoro, in possesso dei requisiti di professionalità di cui all'art. 4, comma 2, lett. a) o b), Decreto del Ministro del lavoro n. 211 del 14.1.97 e successive modificazioni e integrazioni.

5) Le delibere aventi ad oggetto le materie di cui ai successivi artt. 29, 30, 31 e 33 nonché le materie di cui al precedente art. 13, comma 2, lett. a, d, g, h, i, j, k, l, s, t, u, w, x sono assunte con il voto favorevole dei 3/4 dei presenti.

6) Il Consiglio è presieduto dal Presidente, in sua assenza dal Vice Presidente, in assenza di entrambi dal più anziano d'età dei Consiglieri presenti.

7) Delle riunioni del Consiglio è redatto, su apposito libro, il relativo verbale che è sottoscritto dal Presidente e

dal Segretario.

Art. 15 - Sostituzione degli Amministratori.

1) Qualora durante il mandato vengano a cessare per qualsiasi motivo uno o più Amministratori, il Consiglio d'amministrazione convoca entro 40 giorni i delegati della parte cui gli Amministratori cessati dalla carica facevano riferimento. I delegati provvedono alla sostituzione degli Amministratori cessati ai sensi del precedente art. 12.

2) Se vengono a cessare tutti gli Amministratori il Collegio dei Revisori contabili deve convocare d'urgenza l'Assemblea per l'elezione del nuovo Consiglio d'amministrazione. Il Collegio dei Revisori contabili, fino all'insediamento del nuovo Consiglio d'amministrazione, può compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

3) Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a 3 riunioni consecutive del Consiglio sono da considerarsi decaduti dall'incarico. In tal caso si procede alla loro sostituzione ai sensi del comma 1 del presente articolo.

4) Gli Amministratori nominati ai sensi del presente articolo decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

Art. 16 - Responsabilità degli Amministratori.

1) Ai sensi dell'art. 15, comma 1, D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive

modifiche e integrazioni agli Amministratori si applicano gli artt. 2392, 2393, 2394, 2395 e 2396 CC.

2) In caso di revoca di uno o più Amministratori si applicano le norme di cui all'art. 15 del presente Statuto.

3) L'azione di responsabilità contro gli Amministratori è deliberata dall'Assemblea ed è esercitata dal nuovo Consiglio d'amministrazione o dai liquidatori.

4) La deliberazione concernente la responsabilità degli Amministratori può essere presa in occasione della discussione del bilancio, anche se non è indicata nell'elenco delle materie da trattare.

Art. 17 - Il Presidente e il Vice presidente.

1) Il Presidente ha la legale rappresentanza e la firma sociale di COOPERLAVORO e sta per esso in giudizio.

2) Il Presidente è eletto, nel rispetto del principio di alternanza, a turno tra i Consiglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza dei datori di lavoro associati e i Consiglieri che siedono in Consiglio in rappresentanza dei lavoratori associati.

3) Il Vice Presidente deve essere eletto tra i Consiglieri che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente.

4) Il Presidente ha facoltà di compiere, previa informazione e consultazione del Vice Presidente e con le modalità stabilite con delibera del Consiglio d'amministrazione, tutti gli atti

di ordinaria e di straordinaria amministrazione, compresa la facoltà di accendere conti correnti bancari. Gli atti comportanti disposizioni di pagamento sono adottati a firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente.

5) Il Presidente di COOPERLAVORO:

- a) sovrintende al funzionamento di COOPERLAVORO;
- b) convoca e presiede le sedute del Consiglio d'amministrazione;
- c) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio d'amministrazione;
- d) su esplicito mandato del Consiglio stipula le convenzioni in nome e per conto di COOPERLAVORO;
- e) tiene i rapporti con gli organismi esterni e di vigilanza;
- f) comunica alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione le situazioni di conflitto di interesse di cui sia venuto a conoscenza, specificandone la natura;
- g) trasmette alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione ogni variazione delle fonti istitutive di cui al precedente art. 1 unitamente ad una nota nella quale sono evidenziate le modifiche apportate;
- h) svolge ogni altro compito previsto dal presente Statuto o che gli venga attribuito dal Consiglio.

6) Il Presidente ha l'obbligo di riferire alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio di COOPERLAVORO, i provvedimenti che s'intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

7) Il Presidente, previa autorizzazione del Consiglio d'amministrazione,

può delegare una parte delle proprie funzioni al Vice
Presidente o ad uno
o più componenti del Consiglio d'amministrazione.

8) Il Vice Presidente sostituisce, in caso
d'impedimento o assenza, il
Presidente.

Art. 18 - Collegio dei Revisori contabili.

1) Il Collegio dei Revisori contabili è costituito
da 4 componenti
effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in
rappresentanza paritetica
dei lavoratori associati e dei datori di lavoro
associati. A tal fine i
delegati in rappresentanza dei lavoratori e i
delegati in rappresentanza
dei datori di lavoro provvedono, disgiuntamente,
alla elezione dei
Revisori di propria competenza.

2) L'elezione del Collegio dei revisori contabili
avviene:

a) sulla base di liste di candidati presentate,
disgiuntamente, dalle
Organizzazioni dei datori e dalle OOSS firmatarie
della fonte istitutiva
di cui al precedente art. 1, comma 2), a condizione
che le liste medesime
siano sottoscritte da almeno 1/10 dei delegati in
Assemblea eletti in
rappresentanza dei datori di lavoro associati
ovvero dei lavoratori
associati.

b) sulla base di liste di candidati presentate da
almeno 1/10 dei
delegati in Assemblea eletti in rappresentanza dei
datori di lavoro
associati ovvero dei lavoratori associati.

3) Le liste sono composte da un numero di candidati
pari al numero dei

Revisori eleggibili.

4) Il voto viene espresso contrassegnando la lista prescelta. Non è ammesso il voto di preferenza.

5) I Revisori in rappresentanza dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati sono eletti, disgiuntamente, secondo le seguenti regole:

a) sono eletti Revisori i candidati della lista che, ai primi 2 scrutini, abbia ottenuto il voto favorevole di almeno i $2/3$ degli aventi diritto;

b) a partire dal 3° scrutinio si procede al ballottaggio tra le 2 liste che nella precedente votazione hanno ottenuto il maggior numero di voti e risultano eletti Revisori i candidati della lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti degli aventi diritto.

6) I Revisori eletti in rappresentanza dei lavoratori associati e i Revisori eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati costituiscono un collegio unico ed indivisibile e sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse del Fondo.

7) I componenti del Collegio dei Revisori contabili durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati.

8) L'Assemblea dei delegati elegge il Presidente del Collegio dei Revisori contabili tra i revisori che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

9) Il Revisore che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito dal supplente nominato in rappresentanza delle rispettive parti. Si

applica l'art. 2401 CC.

- 10) La carica di componente del Collegio dei Revisori contabili è incompatibile con la posizione di dipendente di COOPERLAVORO.
- 11) I componenti il Collegio dei Revisori contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente. Inoltre, nei loro confronti non devono sussistere le cause di ineleggibilità e decadenza previste dall'art. 2399 CC. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di ineleggibilità e decadenza, comportano la decadenza dell'incarico.
- 12) Costituisce presupposto per la partecipazione al Collegio dei Revisori contabili l'assenza delle situazioni di incompatibilità sancite dall'art. 8, comma 8, Decreto del Ministro del tesoro n. 703 del 21.11.96.

Art. 19 - Deliberazioni del Collegio dei Revisori contabili.

- 1) Il Collegio si riunisce tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario e comunque almeno ogni trimestre.
- 2) Le convocazioni, con contestuale trasmissione dell'ordine del giorno e dell'eventuale documentazione, sono fatte a mezzo raccomandata da spedire ai componenti il Collegio dei Revisori contabili almeno 15 giorni prima della data della riunione e nei casi di urgenza con telegramma o fax da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.
- 3) Si applica l'art. 2404 CC, comma 4.

Art. 20 - Doveri e responsabilità del Collegio dei Revisori.

1) I Revisori devono adempiere agli obblighi previsti dagli artt. 2403, 2405 e 2406 CC.

2) I Revisori hanno altresì l'obbligo di segnalare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo e i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio stesso nonché di segnalare le irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio. In particolare, in caso di gravi irregolarità suscettibili di incidere sulla corretta gestione e sul corretto funzionamento COOPERLAVORO, il Presidente del Collegio dei Revisori contabili ha l'obbligo di inviare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le suddette irregolarità sono state riscontrate nonché, qualora si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio, copia dei verbali delle riunioni del Collegio nelle quali le medesime irregolarità sono state escluse.

3) In caso di inadempienza agli obblighi di cui ai precedenti commi trova applicazione l'art. 2407 CC.

4) L'azione di responsabilità nei confronti dei Revisori è disciplinata ai sensi del precedente art. 16.

Titolo IV - PRESTAZIONI, TRASFERIMENTI E RISCATTI

Art. 21 - Beneficiari e prestazioni.

1) COOPERLAVORO opera in regime di contribuzione definita. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate da COOPERLAVORO sono commisurate ai contributi effettivamente versati nonché ai proventi realizzati per effetto dell'impiego dei contributi medesimi e sono determinate secondo criteri di corrispettività ed in conformità al principio della capitalizzazione.

2) COOPERLAVORO eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:

- a) pensione complementare di vecchiaia;
- b) pensione complementare d'anzianità.

3) Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, con un minimo di 10 anni di iscrizione al Fondo.

4) Il lavoratore associato matura il diritto alla pensione complementare d'anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione a COOPERLAVORO nel concorso del requisito di almeno 15 anni di partecipazione a COOPERLAVORO e di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.

5) L'anzianità di associazione che il lavoratore abbia maturato presso

altri Fondi Pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di associazione maturata all'interno di COOPERLAVORO.

6) Il lavoratore associato che al momento della cessazione del rapporto di lavoro o della cessazione definitiva della prestazione di lavoro del socio, implicanti il venire meno dei requisiti di partecipazione al COOPERLAVORO, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche, può riscattare la propria posizione individuale maturata presso COOPERLAVORO. Il riscatto comporta la liquidazione della posizioni individuale. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro 6 mesi dalla richiesta del riscatto.

7) Il lavoratore associato può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della posizione individuale, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa. La scelta in merito alla opzione di cui al presente comma compete solo ed esclusivamente al lavoratore associato, il quale è tenuto ad esercitare tale facoltà all'atto della presentazione della domanda di pensionamento.

8) Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita, COOPERLAVORO stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposita convenzione con imprese assicuratrici di cui all'art. 2, D.lgs. 17.3.95 n. 174 e successive modificazioni e integrazioni autorizzate allo svolgimento dell'attività di assicurazione legata alla durata della vita umana di cui

al Ramo 1 del punto A della tabella compresa nell'allegato 1) al medesimo decreto. La convenzione deve necessariamente prevedere i principi che regolano la clausola di reversibilità delle prestazioni pensionistiche nonché i criteri da utilizzare per l'adeguamento delle rendite periodiche.

Art. 22 - Deroghe al regime delle prestazioni.

1) Ai lavoratori associati che provengano da altri Fondi Pensione, ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano i commi 3, 4 e 7, art. 21 del presente Statuto.

2) Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni statutarie e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

Art. 23 - Cessazione dei requisiti di partecipazione.

1) Il lavoratore associato che perda i requisiti di partecipazione a COOPERLAVORO prima del pensionamento deve comunicare la scelta tra una delle seguenti opzioni:

a) riscatto della posizione individuale nei termini definiti dall'art. 21, comma 6, con conseguente liquidazione in forma capitale delle prestazioni maturate;

- b) trasferimento della posizione pensionistica presso un altro Fondo Pensione, cui il lavoratore associato acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;
- c) trasferimento della posizione pensionistica presso un Fondo Pensione aperto;
- d) mantenimento della posizione individuale accantonata presso il Fondo Pensione, anche in assenza di contribuzione.

2) Al trasferimento o al riscatto della posizione pensionistica si procede sulla base di una esplicita richiesta del lavoratore associato, da presentare con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio d'amministrazione.

3) Gli adempimenti relativi a carico di COOPERLAVORO devono essere effettuati entro i successivi 6 mesi.

4) In mancanza di esplicita richiesta di riscatto o di trasferimento si procede senz'altro alla conservazione della posizione ai sensi della lett. d) del precedente comma 1.

5) La richiesta di trasferimento o di riscatto ai fini della cessazione dell'obbligo di contribuzione produce effetti contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro o della prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore.

6) Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo Pensione di cui agli artt. 3 e 9, D.lgs. 21.4.93 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni non prima di 5

anni di permanenza al Fondo durante i primi 5 anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di 3 anni.

7) La richiesta di trasferimento deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo dal Consiglio d'amministrazione.

8) Gli adempimenti relativi a carico di COOPERLAVORO sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno del ricevimento della richiesta.

9) Il lavoratore associato che eserciti la facoltà di trasferimento di cui al presente articolo, perde la qualità di associato a COOPERLAVORO. Conseguentemente l'obbligo di versare i contributi a carico sia del lavoratore che del datore di lavoro cessa a decorrere dal 1° giorno del 2° mese successivo alla presentazione della relativa istanza.

10) In caso di morte del lavoratore associato a COOPERLAVORO prima del pensionamento per vecchiaia la posizione individuale dello stesso è riscattata dal coniuge ovvero dai figli ovvero, se già viventi a carico del lavoratore associato deceduto, dai genitori. In mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni del lavoratore associato in assenza delle quali la posizione resta acquisita a COOPERLAVORO.

11) La richiesta di riscatto da parte degli aventi diritto deve essere inoltrata con le modalità stabilite al riguardo con delibera del Consiglio d'amministrazione.

12) Il trasferimento e il riscatto della posizione

individuale comportano
rispettivamente il trasferimento o la
liquidazione della posizione
maturata al giorno di valorizzazione successivo alla
data in cui il Fondo
ha verificato con certezza la sussistenza delle
condizioni che fanno
sorgere il diritto al trasferimento o al riscatto.

13) Conservano la qualità di associati i
lavoratori che perdono la
qualità di dipendente e acquistano quella di socio
lavoratore senza la
perdita dei requisiti di partecipazione a
COOPERLAVORO.

14) Conservano la qualità di associati i
lavoratori che perdono la
qualità di socio lavoratore e acquistano quella di
dipendente senza la
perdita dei requisiti di partecipazione a
COOPERLAVORO.

Art. 24 - Anticipazioni.

1) L'iscritto a COOPERLAVORO da almeno 8
anni può conseguire
un'anticipazione delle prestazioni, anche a valere
sull'intera posizione
individuale accumulata, per eventuali spese
sanitarie per terapie e
interventi straordinari riconosciuti dalle competenti
strutture pubbliche,
ovvero per l'acquisto della casa di abitazione per
sé o per i figli
documentato con atto notarile, o per la realizzazione
degli interventi di
cui alle lett. a), b), c) e d), comma 1, art. 31,
legge 5.8.78 n. 457,
relativamente alla casa di abitazione, documentati
come previsto dalla
normativa stabilita ai sensi dell'art. 1, comma 3,
legge 27.12.97 n. 449,
con facoltà di reintegrare la propria posizione

secondo modalità stabilite

dal Consiglio d'amministrazione di COOPERLAVORO. Non sono ammessi altre

anticipazioni o riscatti diversi da quello di cui all'art. 10, comma 1,

lett. c), D.lgs. 21.4.93 n. 124. Ai fini della determinazione

dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente

comma sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione a forme

pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali

l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale.

2) Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

3) COOPERLAVORO non può concedere o assumere prestiti.

Titolo V - CONTRIBUTIONI E SPESE

Art. 25 - Entrate - Patrimonio.

1) Le entrate di COOPERLAVORO sono costituite:

a) dalle quote di iscrizione 'una tantum';

b) dai contributi versati dagli associati nella misura determinata dalle rispettive fonti istitutive;

c) dai contributi consistenti in quote di TFR nella misura determinata dalle rispettive fonti istitutive;

d) dalle somme versate dai datori di lavoro associati per il caso di ritardato od omesso versamento dei contributi dovuti in conformità a quanto previsto dalle fonti istitutive di cui all'art. 1;

e) dalle somme provenienti dal trasferimento a COOPERLAVORO di posizioni pensionistiche trasferite da altri Fondi Pensione;

f) dalle somme provenienti dall'acquisizione a COOPERLAVORO delle posizioni individuali dei lavoratori associati in assenza dei beneficiari di cui al precedente art. 23, comma 10;

g) dagli interessi, dai frutti, dai dividendi e da ogni altro provento derivante dall'impiego dei contributi di cui sopra;

h) da ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale di cui COOPERLAVORO divenga titolare.

2) Il patrimonio di COOPERLAVORO è costituito da ogni bene o credito di cui, a qualsiasi titolo, COOPERLAVORO divenga proprietario o titolare.

Art. 26 - Contributi.

1) I lavoratori associati e i datori di lavoro associati sono tenuti al versamento dei contributi previsti dalle fonti istitutive di cui all'art. 1 e successive modificazioni ed integrazioni dalle rispettive fonti istitutive e successive modificazioni e integrazioni nonché al versamento della quota di iscrizione di £. 30.000. Detta quota è ripartita in ragione di £. 20.000 a carico dei datori di lavoro e £. 10.000 a carico dei lavoratori.

2) Con l'atto di adesione il lavoratore associato conferisce delega al datore di lavoro a trattenere dai compensi spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione a COOPERLAVORO.

3) L'obbligo di contribuzione a COOPERLAVORO a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro o della prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore.

4) L'obbligo di contribuzione a COOPERLAVORO a carico del lavoratore associato cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro o della prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore, quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

5) La richiesta del lavoratore associato di avvalersi, in costanza dei requisiti di partecipazione a COOPERLAVORO, della facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione ai sensi del precedente art. 23, comma 7, determina, a partire dal 1° giorno del 2° mese successivo alla presentazione dell'istanza, la cessazione dell'obbligo di contribuzione a COOPERLAVORO sia in capo al datore di lavoro che in capo al lavoratore.

6) In caso di sospensione del rapporto di lavoro o della prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico delle aziende effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi collettivi di lavoro.

7) In caso di sospensione del rapporto di lavoro o della prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico del datore di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato a COOPERLAVORO di proseguire volontariamente il

versamento della contribuzione a suo carico.

8) Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, il datore di lavoro è tenuto a versare al Fondo, con le modalità definite dalle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, comunque in misura non inferiore al tasso d'interesse legale.

9) Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto al versamento di un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale maggiorato di 5 punti percentuali. Tale maggiorazione qualora il ritardo si protragga oltre i 6 mesi, è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva la facoltà del Consiglio d'amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi di COOPERLAVORO. I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

10) Il datore di lavoro è tenuto a risarcire COOPERLAVORO di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal ritardato versamento.

11) Il lavoratore associato ha facoltà di chiedere la temporanea sospensione della contribuzione a suo carico.

12) La domanda, qualora accolta, produce effetti a partire dal 1° giorno del 2° mese successivo alla presentazione di apposita istanza.

13) Le condizioni e le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate con delibera del Consiglio d'amministrazione.

14) La domanda, qualora accolta, produce effetti a partire dal 1° giorno del 2° mese successivo alla presentazione di apposita istanza.

15) Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate con delibera del Consiglio d'amministrazione.

Art. 27 - Regime delle spese.

1) Per il suo funzionamento COOPERLAVORO sostiene spese relative alla gestione amministrativa e all'investimento delle risorse finanziarie.

2) Le principali voci di spesa inerenti la gestione amministrativa di COOPERLAVORO sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative a:

- a) sede, struttura organizzativa e beni strumentali;
- b) attività degli organi statutari;
- c) gestione amministrativa e tenuta delle posizioni individuali;
- d) pratiche notarili e legali;
- e) consulenze;
- f) attività promozionali.

3) Alla copertura degli oneri della gestione amministrativa COOPERLAVORO provvede, in via prioritaria, mediante l'utilizzo:

- a) della quota d'iscrizione 'una tantum' nella misura prevista dalle fonti istitutive di cui al precedente art. 26, comma 1, che deve essere

versata a cura dei datori di lavoro associati all'atto dell'adesione dei

lavoratori secondo le modalità stabilite con delibera del Consiglio d'amministrazione;

b) di una parte dei contributi, denominata quota associativa, il cui ammontare è stabilito annualmente dal Consiglio d'amministrazione sulla base del preventivo di spesa e tenuto conto di quanto al riguardo stabilito dalle fonti istitutive di cui al precedente art. 1;

c) degli interessi di mora versati dai datori di lavoro associati in

caso di ritardato versamento dei contributi;

d) delle somme provenienti dal risarcimento del danno ai sensi del

precedente art. 26, comma 10;

e) delle somme provenienti dall'acquisizione a COOPERLAVORO delle

posizioni individuali dei lavoratori associati in assenza dei beneficiari

di cui al precedente art. 23, comma 10;

f) di ogni altra entrata finalizzata a realizzare l'oggetto sociale

acquisita da COOPERLAVORO a qualsiasi titolo.

4) Gli oneri relativi all'investimento delle risorse finanziarie,

compresi gli oneri per i servizi resi dalla banca depositaria, sono

addebitati direttamente sul patrimonio di COOPERLAVORO.

Art. 28 - Le posizioni individuali.

1) A nome di ciascun lavoratore associato viene accesa una posizione

individuale a decorrere dalla data di adesione a COOPERLAVORO gestita con

la tecnica della capitalizzazione.

2) Sulla posizione individuale vengono

accreditati i contributi complessivamente versati a favore del lavoratore associato, al netto della quota associativa e della quota di iscrizione 'una tantum', nonché i rendimenti ottenuti dall'investimento delle risorse.

Titolo VI - GESTIONE DEL PATRIMONIO

Art. 29 - Impiego delle risorse.

1) Le risorse di COOPERLAVORO devono essere gestite, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa vigente 'pro tempore', in maniera sana e prudente avendo riguardo agli obiettivi di:

- a) massimizzazione dei rendimenti netti;
- b) diversificazione degli investimenti;
- c) efficiente gestione del portafoglio;
- d) diversificazione dei rischi.

2) La politica d'investimento e le scelte generali relative all'allocazione delle risorse sono definite con delibera del Consiglio d'amministrazione nel rispetto delle norme del presente Statuto, delle disposizioni legislative vigenti 'pro tempore' e in particolare di quanto stabilito dal Decreto del Ministro del tesoro 21.11.96 n. 703 e successive modificazioni e integrazioni.

3) COOPERLAVORO può attuare una gestione articolata su più linee d'investimento.

4) Nella fase di avvio COOPERLAVORO attua una gestione caratterizzata da una unica linea di investimento. Il passaggio alla gestione articolata su più linee di investimento è proposto dal Consiglio d'amministrazione

all'Assemblea e da questa approvato con apposita modifica statutaria.

Art. 30 - Gestione in regime di convenzione.

- 1) Le risorse di COOPERLAVORO sono integralmente affidate in gestione a soggetti abilitati dalla normativa vigente.
- 2) I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, in base a criteri che permettano di valutarne la solidità, l'affidabilità e i risultati conseguiti.
- 3) Le convenzioni sottoscritte con i gestori devono in ogni caso indicare:
 - a) le linee generali di indirizzo dell'attività dei gestori convenzionati;
 - b) le modalità con le quali possono essere modificate le suddette linee d'indirizzo;
 - c) i termini e le modalità dell'eventuale recesso;
 - d) l'attribuzione a COOPERLAVORO della titolarità dei diritti di voto inerenti ai valori mobiliari in cui risultano investite le risorse.
- 4) Il Consiglio d'amministrazione è tenuto a verificare i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

Art. 31 - Banca depositaria.

- 1) Il Patrimonio di COOPERLAVORO affidato in gestione è depositato, a seguito della stipulazione di una apposita convenzione di custodia, presso una Banca che presenti i requisiti stabiliti dalla normativa vigente.
- 2) Alla Banca depositaria sono attribuite le funzioni previsti dalla normativa vigente.
- 3) La banca depositaria è responsabile nei confronti di COOPERLAVORO e degli associati di ogni pregiudizio da questi subito in conseguenza dell'inadempimento dei propri obblighi.
- 4) La banca depositaria è scelta dal Consiglio d'amministrazione, nel rispetto delle modalità e delle procedure stabilite dalle disposizioni vigenti, in base a criteri che permettano di valutarne la solidità, l'affidabilità e la convenienza.
- 5) Le modalità di revoca del mandato da parte di COOPERLAVORO o di rinuncia all'esecuzione dello stesso da parte della banca depositaria sono definite nella convenzione.
- 6) in ogni caso, la banca depositaria a cui sia stato sottratto l'incarico per effetto dell'esercizio da parte di COOPERLAVORO del diritto di recesso ovvero la banca depositaria che eserciti in proprio la facoltà di recesso è tenuta a redigere un rendiconto finale dei titoli e dei valori oggetto di custodia mentre la banca depositaria subentrante deve redigere un inventario iniziale. La sostituzione della banca depositaria deve avvenire previa sottoscrizione della convenzione con diverso

soggetto. La convenzione deve precisare che la revoca o la rinuncia è sospesa fino alla data in cui presso la banca depositaria subentrante non siano trasferiti i valori e le disponibilità di proprietà di COOPERLAVORO.

Art. 32 - Conflitti di interesse.

- 1) Il Presidente di COOPERLAVORO, con la collaborazione del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei Revisori contabili, vigila sull'insorgenza di situazioni che facciano presumere l'esistenza di un conflitto di interessi rilevante ai sensi della normativa vigente 'pro tempore'.
- 2) Il Presidente del Fondo è tenuto a comunicare alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione le fattispecie di conflitto di interessi rilevanti ai sensi della normativa vigente 'pro tempore' quando ne sia stato informato o ne sia venuto, comunque, a conoscenza.
- 3) Si considerano rilevanti, ai fini della individuazione di altre situazioni di conflitto di interessi, le fattispecie disciplinate dal Decreto del Ministero del tesoro n. 703 del 21.11.96 e successive modificazioni e integrazioni nonché ogni altra situazione individuata da sopravvenienti disposizioni di legge o di decreti dei Ministri di volta in volta competenti.
- 4) Il Presidente del Fondo informa la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione dell'esistenza delle fattispecie di conflitto di cui al comma

precedente e comunica la insussistenza di condizioni che possano determinare distorsioni nella gestione efficiente delle risorse del Fondo ovvero una gestione delle risorse del Fondo non conforme all'esclusivo interesse degli associati.

Titolo VII - GESTIONE AMMINISTRATIVA, SISTEMA DI CONTABILITÀ E TRASPARENZA

Art. 33 - Gestione amministrativa.

1) A COOPERLAVORO spetta curare ogni attività inerente la sua gestione amministrativa e, in particolare, alla:

- a) tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- b) tenuta della contabilità;
- c) raccolta e gestione delle adesioni;
- d) verifica delle posizioni contributive individuali degli associati;
- e) gestione delle prestazioni;
- f) predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- g) predisposizione della modulistica e dei prospetti informativi, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli associati;
- h) adempimenti fiscali e civilistici.

2) Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio d'amministrazione, nel rispetto delle modalità e delle procedure stabilite dalle disposizioni vigenti, in base a criteri di affidabilità, esperienza

e professionalità.

3) Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, COOPERLAVORO adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente 'pro tempore' e a consentire l'accesso ai singoli interessati sulla propria posizione previdenziale anche presso le strutture territoriali dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.

Art. 34 -Sistema di contabilità e determinazione del valore

e del rendimento del patrimonio.

1) Il Consiglio d'amministrazione di COOPERLAVORO cura la tenuta delle seguenti scritture contabili:

- a) il libro giornale nel quale sono annotate, cronologicamente, le operazioni di incasso dei contributi e il pagamento delle prestazioni;
- b) il bilancio di esercizio;
- c) ogni altra scrittura contabile richiesta dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

2) Il Presidente di COOPERLAVORO sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Revisori.

3) Le scritture contabili di cui al presente articolo ed il prospetto della composizione e del valore del patrimonio di COOPERLAVORO sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla Commissione di

Vigilanza sui Fondi Pensione.

Art. 35 - Esercizio sociale.

1) L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

2) Il Consiglio d'amministrazione, entro il 30 aprile di ogni anno, sottopone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio di esercizio accompagnato dalla relazione degli amministratori sulla gestione, dalla relazione del Collegio dei Revisori e dalla certificazione della società di revisione.

3) Il bilancio, le relazioni degli amministratori, dei revisori e della società di revisione devono restare depositati in copia presso la sede di COOPERLAVORO durante i 15 giorni che precedono l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio affinché tutti gli associati possano prenderne visione.

Art. 36 - Trasparenza.

1) Il rapporto tra COOPERLAVORO e gli associati è improntato alla massima trasparenza ed è finalizzato al costante aggiornamento sull'andamento amministrativo e finanziario di COOPERLAVORO.

2) Ciascun lavoratore associato riceve annualmente un prospetto individuale contenente informazioni dettagliate sull'ammontare dei contributi versati sul proprio posizione individuale,

sull'impiego delle
risorse e sui risultati conseguiti nella gestione
medesima.

3) Ciascun pensionato riceve annualmente, secondo le
modalità definite
con delibera del Consiglio d'amministrazione, un
prospetto individuale
contenente informazioni dettagliate
sull'ammontare della pensione
corrisposta nel corso dell'anno e sull'eventuale
adeguamento delle
prestazioni.

4) In ogni caso, la predisposizione delle misure
di trasparenza nei
rapporti con gli associati è effettuata in conformità
alle disposizioni
emanate dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi
Pensione.

Titolo VIII - MODIFICHE STATUTARIE - SCIoglimento

Art. 37 - Modifiche statutarie.

1) Le modifiche del presente Statuto sono deliberate
dall'Assemblea in
seduta straordinaria.

2) L'Assemblea chiamata a modificare lo
Statuto è regolarmente
costituita, anche in 2a convocazione, con la presenza
anche a mezzo delega
di almeno 3/4 dei delegati.

3) La delibera è valida se adottata, anche in 2a
convocazione, con il
voto favorevole di almeno 2/3 degli intervenuti, anche
a mezzo delega.

4) Il Consiglio d'amministrazione deve
tempestivamente convocare
l'Assemblea per apportare allo Statuto tutte le
modifiche necessarie in

caso di sopravvenienza di contrastanti previsioni di legge, di fonti secondarie o delle fonti istitutive nell'ambito delle competenze ad esse attribuite dal D.lgs. n. 124/93.

5) Le delibere aventi ad oggetto modifiche statutarie, quand'anche ai sensi del precedente comma 4, devono essere sottoposte ad approvazione della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione per la necessaria approvazione.

Art. 38 - Scioglimento.

1) Oltre che per le cause derivanti da disposizioni di legge, COOPERLAVORO si scioglie per deliberazione dell'Assemblea in seduta straordinaria.

2) L'Assemblea chiamata a pronunciarsi sullo scioglimento di COOPERLAVORO è validamente costituita con la presenza, anche a mezzo delega, di almeno 3/4 dei delegati, anche in 2a convocazione.

3) La delibera relativa è valida se adottata con il voto favorevole di almeno 3/4 dei delegati, anche in 2a convocazione.

4) La delibera che determina lo scioglimento di COOPERLAVORO stabilisce i criteri della liquidazione e nomina i liquidatori per gli adempimenti di legge, determinandone i poteri.

5) In ogni caso i liquidatori provvedono alla intestazione diretta della copertura assicurativa in essere per coloro che fruiscono di prestazioni in forma pensionistica.

6) I lavoratori associati che non abbiano maturato i requisiti di accesso alle prestazioni di cui al precedente art. 21 hanno facoltà di trasferire la propria posizione pensionistica presso altro Fondo Pensione ovvero facoltà di riscattarla.

Art. 39 - Disposizioni integrative e complementari.

1) Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Statuto si rinvia alla normativa vigente e ai principi generali dell'ordinamento giuridico italiano.

Allegato 7bis

Parte II - COOPERLAVORO

ACCORDO RELATIVO AL LAVORATORI DIPENDENTI PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO PENSIONE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

Addì 6 maggio 1998, in Roma

tra

- LEGACOOP e ANCPPL, ANCST, ANCA, LEGAPESCA

- CONFCOOPERATIVE e FEDERLAVORO e SERVIZI, FEDERSOLIDARIETÀ, FEDERCOOPESCA, FEDERAGROALIMENTARE, FEDERCULTURA TURISMO E SPORT

- AGCI e AICPL-AGCI, AGICA-AGCI, ANCOTAT-AGCI, AICP-AGCI

e

- CGIL e FIOM, FILLEA, FILCAMS, FILCEA, FLAI, FILTEA, Funzione Pubblica, FILT, SLC, CISL e FIM, FILCA, FISASCAT, FLERICA, FAI, FIST, FIT, FILTA, FISTEL

- UIL e UILM, FENEAL, UILTuCS, UILCER, UILA, UILTRASPORTI, UIL-Sanità, UILTA, UILSIC

preso atto che:

- gli interventi realizzati per la ricerca del riequilibrio del sistema pensionistico obbligatorio rendono necessaria l'introduzione di forme di previdenza complementare rispetto a quelle contemplate dal regime pubblico;
- i lavoratori delle cooperative di lavoro e le cooperative interessate hanno auspicato la promozione di una forma pensionistica loro destinata; l'attuale assetto legislativo della previdenza complementare evidenzia complessivamente un quadro di condizioni positive per la costituzione di Fondi Pensione;
- ai sensi del D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche ed integrazioni, destinatari della stessa forma pensionistica possono essere i soci lavoratori unitamente ai dipendenti delle cooperative di lavoro interessate;
- le parti hanno espresso valutazione positiva sulla diffusione di forme di previdenza complementare nell'ambito del movimento cooperativo;

visto l'Accordo interconfederale per la previdenza complementare della cooperazione sottoscritto il 12.2.98 tra LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI e CGIL-CISL-UIL

si concorda di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro unitamente ai dipendenti delle cooperative interessate, da attuare mediante la costituzione di un apposito Fondo Pensione nazionale al fine di realizzare un più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei soggetti medesimi.

La forma pensionistica è disciplinata dalle norme di seguito riportate.

Art. 1 - Scopo e natura giuridica.

1. Le fonti istitutive del Fondo, oltre al presente accordo, sono:

a) i contratti e gli accordi collettivi di lavoro;
b) i regolamenti e le delibere adottate ovvero gli accordi sottoscritti,
per i propri dipendenti, dalle Centrali Cooperative e dalle OOSS firmatarie del presente accordo.

2. La forma pensionistica complementare sarà realizzata attraverso la costituzione di un Fondo Pensione ai sensi dell'art. 12 CC e ss., nonché ai sensi del D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni.

3. Il Fondo Pensione nazionale per i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro denominato COOPERLAVORO è finalizzato ad attuare una forma pensionistica complementare a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale.

Art. 2 - Destinatari.

1. Unitamente ai soci lavoratori delle cooperative di lavoro, destinatari della forma pensionistica complementare sono i lavoratori dipendenti delle cooperative interessate.

2. Sono altresì destinatari della forma pensionistica complementare:

- 1) i lavoratori dipendenti dei consorzi costituiti dalle cooperative di produzione e lavoro di cui al comma 1 del presente articolo;
- 2) i lavoratori dipendenti di società costituite o comunque partecipate prevalentemente dalle predette cooperative o consorzi;
- 3) i lavoratori dipendenti di Cooperative di Cooperative e di Società consortili;
- 4) i lavoratori dipendenti delle Centrali Cooperative LEGACOOP - CONFCOOPERATIVE - AGCI comprese le loro strutture settoriali, territoriali e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
- 5) i lavoratori dipendenti delle OOSS firmatarie del presente accordo e le società e gli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

3. In assenza di specifiche previsioni contrattuali, si concorda di definire come destinatari i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto di lavoro:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto a tempo determinato per un periodo complessivamente pari o superiore a 3 mesi nell'arco dell'anno solare (1°

gennaio - 31 dicembre);

d) contratto di formazione e lavoro;

e) contratto di apprendistato.

Art. 3 - Associati.

1. Sono associati al Fondo Pensione:

- 1) i lavoratori destinatari della forma pensionistica complementare, così come indicati al precedente art. 2, i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto del Fondo stesso;
- 2) i datori di lavoro dei lavoratori associati al Fondo;
- 3) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

Art. 4 - Adesione e permanenza nel Fondo.

1. I destinatari di cui all'art. 2 aderiscono al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto del Fondo.

2. L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, redatta secondo le indicazioni fornite dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione.

3. Le parti istitutive s'impegnano congiuntamente a contribuire in maniera fattiva alla promozione del Fondo Pensione e alla raccolta delle adesioni.

4. A seguito dell'adesione, il lavoratore e il suo datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura prevista dagli accordi vigenti.

5. In caso di sospensione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa permane la condizione di iscrizione al Fondo Pensione.

6. Conservano la qualità di associati i lavoratori che perdono la qualità di dipendente ed acquistano quella di socio lavoratore senza la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

Art. 5 - Contribuzione.

1. La contribuzione è determinata con riferimento alla retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR .

2. Per i lavoratori di 1a occupazione successiva al 28.4.93 è dovuta la integrale destinazione del TFR al Fondo, ferma restando la libertà di adesione.

3. Per i lavoratori dipendenti di cooperative nelle quali si applicano contratti o accordi collettivi di lavoro stipulati dalle Associazioni Cooperative e dalle OOSS firmatarie del presente accordo, la contribuzione è dovuta nelle misure e modalità definite negli accordi medesimi.

4. Per i lavoratori dipendenti di cooperative operanti in settori in cui non sussistono contratti o accordi di lavoro stipulati dalle Associazioni Cooperative firmatarie del presente accordo, la contribuzione è dovuta nelle misure e modalità definite dai contratti e

accordi collettivi di lavoro vigenti nella categoria applicati dalla cooperativa.

Nell'eventualità di cessazione in sede nazionale dell'obbligo contributivo per una delle categorie interessate le parti contrattualmente competenti per la categoria interessata devono incontrarsi entro 30 giorni dalla richiesta di incontro di una delle parti per l'esame della questione e per definire una soluzione concordata entro i successivi 30 giorni.

5. Nei casi in cui i rapporti di lavoro non siano disciplinati da contratti o accordi collettivi, anche aziendali, la contribuzione al Fondo è dovuta nelle misure e nelle modalità definite dai regolamenti aziendali.

6. L'entità della contribuzione s'intende al lordo dell'eventuale quota a copertura delle spese del Fondo prevista nel contratto, accordo o regolamento di riferimento.

7. Per i lavoratori dipendenti da cooperative nelle quali le assemblee dei soci deliberino forme di previdenza complementare, appartenenti a settori per i quali i CCNL applicati non definiscono forme di previdenza complementare, si prevede la seguente contribuzione al Fondo Pensione con decorrenza 1.1.99 e comunque previo rilascio della prescritta autorizzazione:

a) un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,10% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR;

b) un contributo a carico del lavoratore pari all'1% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR; il

lavoratore può chiedere di aumentare il contributo a proprio carico fino ad un massimo dell'1,8% della retribuzione annua assunta a base per il calcolo del TFR, secondo quanto stabilito dal Consiglio d'amministrazione;

c) un contributo prelevato dalla quota annua di TFR pari all'1,8% della retribuzione annua assunta per il calcolo del TFR;

d) le norme di cui al presente comma ivi comprese le suindicate contribuzioni, definite in via transitoria, hanno efficacia contrattuale e saranno rese identiche a quelle che saranno definite dai rispettivi CCNL di settore alle decorrenze che gli stessi CCNL prevederanno.

8. Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, il datore di lavoro è tenuto a versare al Fondo, con le modalità definite dalle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, comunque in misura non inferiore al tasso d'interesse legale.

9. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto al versamento di un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale maggiorato di 5 punti percentuali. Tale maggiorazione qualora il ritardo si protragga oltre i 6 mesi, è elevata a 10 punti percentuali, fatta salva la facoltà del Consiglio d'amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute utili per la tutela degli interessi di COOPERLAVORO. I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati

alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.

10. Il datore di lavoro è tenuto a risarcire COOPERLAVORO di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal ritardato versamento.

Art. 6 - Sospensione dell'obbligo di contribuzione.

1. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione è commisurata al trattamento retributivo a carico dei datori di lavoro effettivamente corrisposto, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

2. In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro è sospesa; i singoli lavoratori possono proseguire volontariamente la contribuzione a loro carico.

Art. 7 - Cessazione dell'obbligo di contribuzione.

1. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei datori di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

2. L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico dei lavoratori cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo.

Art. 8 - Prestazioni.

1. Il Fondo Pensione eroga ai lavoratori associati che cessano il rapporto di lavoro le seguenti prestazioni pensionistiche complementari:
2. pensione complementare di vecchiaia;
3. pensione complementare d'anzianità.
4. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di vecchiaia al compimento dell'età pensionabile prevista nel regime dell'Assicurazione generale obbligatoria, con un minimo di 10 anni d'iscrizione al Fondo.
5. Il lavoratore matura il diritto alla pensione complementare di anzianità solo in caso di cessazione dell'attività lavorativa comportante la partecipazione al Fondo Pensione nel concorso del requisito di almeno 15 anni di partecipazione al Fondo e di un'età di non più di 10 anni inferiore a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia nell'ordinamento obbligatorio di appartenenza.
6. L'anzianità di iscrizione che il lavoratore abbia maturato presso altri Fondi Pensione è equiparata, a tutti gli effetti, all'anzianità di iscrizione maturata all'interno del Fondo.
7. Il lavoratore che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo Pensione, non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche,

può riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati fino al mese precedente il riscatto stesso. La liquidazione dell'importo così definito avviene entro 6 mesi dalla richiesta del riscatto.

8. Il lavoratore può richiedere che un importo pari al massimo al 50% della pensione complementare maturata, gli sia liquidato in forma capitale sulla base del valore attuale demografico e finanziario della prestazione stessa,

9. Ai lavoratori che provengano da altri Fondi Pensione, ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme relative ai requisiti di accesso alle prestazioni e possono optare per la liquidazione della prestazione pensionistica in forma di capitale.

10. Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di TFR, può chiedere una anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti della quota della sua posizione pensionistica individuale corrispondente alla accumulazione di quote del TFR di sua pertinenza.

11. Il Consiglio d'amministrazione può

determinare l'ammontare
percentuale massimo nell'anno delle
anticipazioni complessivamente
erogabili in relazione all'esigenza di preservare
l'equilibrio e la
stabilità del Fondo.

12. In caso di morte del lavoratore prima del
pensionamento per
vecchiaia, la posizione individuale dello stesso è
riscattata dagli aventi
diritto secondo le disposizioni di legge vigenti 'pro
tempore'.

Art. 9 - Cessazione dei requisiti di partecipazione al
Fondo.

1. Il lavoratore che perda i requisiti di
partecipazione al Fondo prima
del pensionamento deve comunicare al Fondo la
scelta tra una delle
seguenti opzioni:

1) riscatto della posizione individuale nei termini
definiti dall'art.

8, comma 5, con conseguente liquidazione in
forma capitale delle
prestazioni maturate;

2) trasferimento della posizione pensionistica
presso un altro Fondo
Pensione, cui il lavoratore associato acceda in
relazione alla nuova
attività lavorativa;

3) trasferimento della posizione pensionistica presso
un Fondo Pensione
aperto;

4) mantenimento della posizione individuale
accantonata presso il Fondo
Pensione, anche in assenza di contribuzione.

2. Il lavoratore associato, in costanza dei requisiti
di partecipazione
al Fondo, ha facoltà di chiedere il trasferimento
dell'intera posizione

individuale presso altro Fondo Pensione di cui agli artt. 3 e 9, D.lgs. n.

124/93 e successive modificazioni e integrazioni non prima di 5 anni di permanenza al Fondo durante i primi 5 anni di vita del Fondo medesimo e, successivamente a tale termine, non prima di 3 anni.

3. Le modalità relative all'esercizio delle suddette opzioni sono determinate dallo Statuto del Fondo.

Art. 10 - Organi del Fondo.

1. Sono organi del Fondo:

- 1) l'Assemblea dei delegati
- 2) il Consiglio d'amministrazione
- 3) il Presidente e il Vice Presidente
- 4) il Collegio dei Revisori contabili.

2. La rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori negli organi del Fondo sarà disciplinata secondo il principio della pariteticità.

3. Ai fini della composizione degli Organi del Fondo e delle modalità stabilite nel regolamento elettorale, per lavoratori associati s'intende la totalità dei lavoratori associati, soci e dipendenti.

Art. 11 - Assemblea dei delegati.

1. L'Assemblea è costituita da 90 delegati, dei quali 45 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 45 in rappresentanza dei lavoratori associati, eletti in base alle modalità stabilite nel regolamento elettorale.

2. Lo Statuto del Fondo stabilirà le modalità di convocazione dell'Assemblea, i "quorum necessari" per la validità delle decisioni, le materie di competenza.

3. Le prime elezioni verranno indette al raggiungimento di almeno 5.000 adesioni.

Art. 12 - Consiglio di Amministrazione.

1. Il Fondo Pensione è amministrato da un Consiglio d'amministrazione composto da 12 membri di cui metà eletti dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori associati e metà eletti in rappresentanza dei datori di lavoro associati in base alle modalità stabilite nello Statuto.

2. Il Presidente e il Vice Presidente del Fondo sono eletti dal Consiglio d'amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti i datori di lavoro e quelli rappresentanti i lavoratori.

3. I "quorum" delle deliberazioni e i compiti sono indicati nello Statuto.

Art. 13 - Collegio dei Revisori contabili.

1. Il Collegio dei Revisori contabili è costituito da 2 membri effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea in rappresentanza paritetica dei lavoratori associati e dei datori di lavoro associati.

2. L'Assemblea dei delegati elegge il Presidente del Collegio dei Revisori contabili tra i revisori contabili che appartengono alla componente che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 14 - Comitato dei Garanti.

1. Viene costituito tra le parti stipulanti il presente accordo il Comitato dei Garanti.

2. Il Comitato dei Garanti è costituito su base paritetica da 6 rappresentanti delle organizzazioni delle imprese e dei lavoratori che hanno costituito il Fondo Pensione.

3. Il Comitato dei Garanti è un organo consultivo che ha il compito di mantenere il collegamento tra il Fondo Pensione e le parti stipulanti il presente accordo e di garantire l'orientamento delle azioni da intraprendere per la corretta gestione del Fondo Pensione.

4. Tale Comitato dovrà essere periodicamente informato, secondo le modalità previste dallo Statuto, di ogni elemento utile concernente l'andamento gestionale del Fondo Pensione.

5. A suddetto Comitato è attribuita in particolare la funzione di segnalare agli organi di amministrazione del Fondo Pensione le modifiche statutarie proposte dalle parti istitutive del Fondo Pensione.

Art. 15 - Impiego delle risorse.

1. Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti gestori abilitati dall'art. 6, D.lgs. n. 124/93 e successive modifiche e integrazioni e gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza soprattutto quando siano connesse all'utilizzo del TFR.

2. Nella fase di avvio il Fondo Pensione attua una gestione caratterizzata da un'unica linea di investimento (monocomparto), ferma restando la facoltà del Consiglio d'amministrazione di disporre il passaggio ad una gestione articolata su più linee di investimento quando se ne ravvisi l'opportunità.

Art. 16 - Spese per la gestione del Fondo.

1. All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento per ciascun lavoratore di una "quota di iscrizione" finalizzata alla copertura dei costi di costituzione, di avvio e di promozione del Fondo Pensione che è fissata nell'importo di £. 30.000, di cui £. 20.000 a carico dell'impresa e £. 10.000 a carico del lavoratore.

2. Alle spese di gestione ordinaria del Fondo Pensione si farà fronte mediante l'istituzione di un conto generale alimentato dalla "quota associativa" che verrà dedotta dai contributi previsti all'art. 5 ed è stabilita nella misura massima dello 0,16% della retribuzione annua assunta a base di calcolo del TFR, di cui 0,08% a

carico dell'azienda con
un massimo di £. 20.000 per lavoratore associato e
0,08% a carico del
lavoratore associato con un massimo di £. 20.000.

3. Entro dicembre 1999 le parti istitutive
procederanno ad una verifica
congiunta con il Consiglio d'amministrazione del
Fondo, al fine di
verificare la congruità della quota associativa
con la situazione
economica e finanziaria del Fondo medesimo.

4. Annualmente il Consiglio d'amministrazione
sottopone alla ratifica
dell'Assemblea gli importi, pariteticamente ripartiti
tra lavoratori e
datori di lavoro, da destinare al finanziamento
dell'attività del Fondo.

Art. 17 - Fase transitoria.

1. Le parti istitutive s'impegnano a costituire il
Fondo Pensione entro
e non oltre il 31.5.98 e a partire da tale data sarà
possibile dare inizio
alla raccolta delle adesioni, previa approvazione
della scheda informativa
da parte della Commissione di Vigilanza.

2. In sede di atto costitutivo del Fondo, le
parti istitutive
designeranno i componenti del Consiglio
d'amministrazione provvisorio e
del Collegio dei Revisori contabili provvisorio che
resteranno in carica
fino a quando la 1a Assemblea dei delegati
non abbia proceduto
all'elezione del nuovo Consiglio d'amministrazione e
del nuovo Collegio
dei Revisori.

3. Il Consiglio d'amministrazione provvisorio è
composto da 12 membri,

di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.

4. Il Collegio dei Revisori contabili provvisorio è composto da 2 membri effettivi e 2 supplenti, di cui 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei datori di lavoro e 1 effettivo e 1 supplente in rappresentanza dei lavoratori.

5. Durante la fase transitoria il Consiglio d'amministrazione provvisorio dovrà porre in essere tutti gli atti necessari per promuovere la raccolta delle adesioni.

6. Spetta al Consiglio d'amministrazione provvisorio indire le elezioni per l'insediamento della 1a Assemblea dei delegati.

Allegato 7 ter

ACCORDO RELATIVO ALLA CONTRIBUZIONE A COOPERLAVORO
DA PARTE DEI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE
METALMECCANICHE

Roma, 11 ottobre 2000

Visti gli atti e gli accordi che regolano l'istituzione e il finanziamento al Fondo Pensione nazionale dei lavoratori, soci e dipendenti delle cooperative di lavoro, COOPERLAVORO,

Visti gli accordi intervenuti sino ad ora tra le parti sottoscritte riguardo le aliquote contributive al Fondo suddetto e le relative decorrenze (accordo rinnovo CCNL 10.2.97, suppletivi accordi del 10.7.97 e 9.3.99, nonché rinnovo CCNL del 16.7.99),

Preso atto della definitiva autorizzazione all'esercizio che il Fondo Pensione COOPERLAVORO ha ottenuto il 28.6.00,

Le parti, con il seguente accordo, intendono sanare il ritardo della operatività del suddetto Fondo rispetto alla definizione delle aliquote contributive contenuta negli accordi sopra richiamati.

Tutto ciò premesso, tra

- ANCPPL-LEGACOOP, AICPL-AGCI, FEDERLAVORO e Servizi-CCI e FIM, FIOM e UILM

si concorda che le contribuzioni al Fondo e le relative decorrenze siano così regolate:

1. Per i lavoratori che hanno aderito entro il 28.6.00:

- a carico della Cooperativa:

a) 1,2% ragguagliato al valore cumulato dei minimi tabellari, contingenza, EDR, indennità di funzione Quadri ed elemento retributivo della 8^a e 9^a categoria e ciò per il periodo 1.1.00-30.6.00;

b) $(1,2\% + 0,8\%) = 2\%$ dei medesimi elementi della retribuzione per il periodo 1.7.00-31.12.00, 13a compresa;

c) $(1,2\% + 1\%) = 2,2\%$ dei medesimi elementi della retribuzione per tutto il 2001, 13a compresa.

N.B. Le contribuzioni aggiuntive a quanto stabilito dal vigente contratto sono 'una tantum' e valide per il solo periodo sopra indicato.

- a carico del lavoratore: 1,2% sugli stessi elementi della quota a carico della cooperativa - o quanto altro scelto

dal lavoratore, con
decorrenza 1.7.00 per coloro che si sono iscritti
precedentemente e con le
modalità previste dallo statuto di COOPERLAVORO per
coloro che hanno
aderito successivamente a tale data;
- TFR: 40% del TFR su base annua con le stesse
modalità di cui al punto
precedente.

Sono da ritenersi superate tutte le precedenti norme ed
accordi a questo
titolo pattuiti.

Allegato 8

ACCORDO APPLICATIVO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO NELLE IMPRESE COOPERATIVE METALMECCANICHE DI CUI AL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DI LAVORO

Testo costituente l'allegato n. 8 del CCNL cooperativo
del 20.12.94.

1. Premessa.

1.1. Avendo presenti gli orientamenti, gli impegni
e gli strumenti
definiti con l'accordo interconfederale tra
Centrali Cooperative e CGIL,
CISL, UIL del 1994 in materia di formazione
professionale, le parti
stipulanti, ciascuna per la propria competenza,
convengono di attivare gli
strumenti contrattuali e legislativi atti a
favorire l'inserimento dei
giovani nelle aziende cooperative.

1.2. Concordano pienamente sulla centralità
della formazione
professionale, sia ai fini dello sviluppo
dell'impresa che al fine di
assicurare occupazione, con il coordinamento
dell'organismo nazionale
costituito tra Centrali Cooperative e CGIL,

CISL, UIL sulla base
dell'accordo interconfederale del 1994,
nell'ambito dei comitati
bilaterali regionali ANCPL-Lega, FEDERLAVORO e
Servizi-CCI, AICPL-AGCI
discuteranno annualmente il quadro delle esigenze
formative del settore e
i programmi di formazione teorica presentati da
attivare per i lavoratori
in forza con CFL, di cui alla legge n. 863/94 e
successive.
Le iniziative formative, per le quali programmi e
strutture saranno,
ove necessario, concordati con la Regione,
potranno riguardare
progetti aziendali o territoriali interessanti più
unità produttive
cooperative del settore metalmeccanico.

1.3. Le parti, fatta salva la possibilità
aziendale di ricorrere
eventualmente alla Commissione regionale per
l'impiego, convengono che,
nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle
parti dall'art. 3,
comma 3, legge 19.12.84 n. 863 e successive
modificazioni e integrazioni,
con il presente accordo si consideri
superata la necessità
dell'approvazione preventiva della Commissione
regionale per l'impiego
qualora i progetti presentati siano dichiarati
dalle parti conformi alla
regolamentazione del presente accordo.
Le parti, inoltre, ritengono che, ove
vengano emanate nuove
discipline legislative della materia, la citata
disposizione della
legge n. 863/84 venga mantenuta.

1.4. Ai fini della verifica dell'attuazione del
presente accordo le
organizzazioni stipulanti convengono di esaminare
l'andamento globale
delle assunzioni e l'impiego dei giovani in
appositi incontri a livello

nazionale e/o territoriale che si terranno, a richiesta di una delle parti, dopo 12 mesi dal presente accordo e successivamente ogni 6 mesi.

1.5. Il presente accordo, a valere per le aziende aderenti alle Associazioni Cooperative stipulanti, scade il 30 giugno 1998. Qualora non disdettato 3 mesi prima di tale termine, esso s'intende prorogato di anno in anno. Le parti s'incontreranno comunque entro tale termine per verificarne l'attuazione e le eventuali modifiche da apportare. Analogamente ciò avverrà, su richiesta di una parte, in caso di modificazioni normative tali da richiedere un aggiornamento tempestivo del presente accordo.

1.6. Il presente accordo sarà notificato a cura delle parti al Ministero del lavoro, ai competenti Uffici provinciali e regionali del lavoro, alle Agenzie regionali per l'impiego, alla Commissione centrale e alle Commissioni regionali per l'impiego.

2. Procedura per la verifica di conformità.

2.1. La procedura verrà espletata dalle rappresentanze a livello territoriale delle organizzazioni firmatarie del presente accordo come più sotto esplicitato.

I progetti interessanti più Regioni saranno presentati e discussi, con le stesse procedure e modalità successivamente illustrate e correlate nell'ambito nazionale, con le organizzazioni nazionali di categoria.

2.2. Procedura.

I progetti verranno notificati dalle imprese alle rappresentanze unitarie e territoriali (provinciali o distrettuali) delle organizzazioni firmatarie per mezzo di raccomandata r.r.

Entro 15 giorni dal ricevimento, le OOSS territoriali faranno pervenire, tramite il medesimo mezzo, un parere in merito alla conformità del progetto: in caso positivo ciò avverrà tramite vidimazione del progetto stesso, in caso negativo tramite la formulazione di motivate eccezioni.

A tutti gli effetti fanno fede le date di ricevimento risultanti.

Nel caso che tutti gli interlocutori interessati rispondano positivamente, il progetto viene considerato conforme e l'impresa potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del 'nulla osta'.

Eventuali assenze di risposta da parte di singoli interlocutori entro i termini di tempo sopraindicati equivalgono ad una manifestazione di un giudizio favorevole di conformità.

Nel caso che uno o più interlocutori interessati sollevino eccezioni

l'impresa richiedente potrà comunque procedere presentando i progetti alla Commissione regionale per l'impiego.

3. Periodo di validità della dichiarazione di conformità.

3.1. Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata, con esito favorevole, la procedura di verifica della conformità

dovranno essere di norma effettuate entro 9 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del 'nulla osta'.

3.2. Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova, ovvero prima della scadenza, a iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di CFL in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

4. Connotati del progetto di formazione e lavoro.

4.1. All'atto della stipula del CFL il giovane riceverà a cura dell'azienda copia del CFL, copia del progetto di formazione e copia del CCNL applicato nell'azienda stessa. Il progetto di formazione deve indicare l'obiettivo formativo dei lavoratori interessati e, quindi, inquadramento di ingresso e quello finale da conseguire al termine del CFL.

4.2. I CFL non possono avere per oggetto il conseguimento di qualificazioni inquadrare nel più basso livello del sistema classificatore previsto dal CCNL. L'inquadramento d'ingresso sarà al massimo di 2 livelli inferiore a quello finale.

4.3. Il CFL, col quale possono essere assunti soggetti in età compresa tra 16 e 32 anni è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) CFL di durata non superiore a 24 mesi, mirato alla:
 - 1) acquisizione di professionalità intermedia;

2) acquisizione di professionalità elevate (livelli superiori al 4°);

b) CFL di durata non superiore a 12 mesi, mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo.

Il CFL dovrà comunque prevedere una durata corrispondente alle effettive esigenze formative e non potrà essere inferiore a 6 mesi.

Per la parte formativa teorica, i contratti di cui alla lett. a), nn.

1) e 2), comma 1, del presente punto dovranno comunque prevedere rispettivamente almeno 80 e 130 ore.

I contratti di cui alla lett. b) dello stesso comma dovranno prevedere una formazione teorica minima, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa non inferiore a 20 ore.

Eventuali ore aggiuntive che si rendessero necessarie oltre quelle indicate al precedente comma potranno essere svolte fuori dall'orario di lavoro e pertanto non retribuite.

Alla scadenza dei CFL di cui alla lett. a), il datore di lavoro deve inviare alla circoscrizione territoriale per l'impiego idonea certificazione circa i risultati conseguiti dal lavoratore interessato.

Alla scadenza di quello di cui alla lett. b), il datore rilascia al lavoratore un attestato sulla qualifica d'inquadramento conseguita.

4.4. Per i lavoratori operai il progetto di formazione prevederà un periodo minimo da destinare alla formazione sulla

sicurezza nel lavoro.

Le imprese potranno realizzare le parti del percorso formativo che necessitano di apprendimento anche teorico sia in azienda che presso strutture esterne pubbliche o private.

5. Trattamento economico e normativo.

5.1. Ai lavoratori assunti con CFL ai sensi del presente accordo, verranno applicate le normative degli Accordi Interconfederali e del CCNL delle Cooperative Metalmeccaniche, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

5.2. Ai lavoratori assunti ai sensi del presente accordo sarà erogato un trattamento costituito esclusivamente dal minimo tabellare del livello d'inquadramento e dalla relativa indennità di contingenza.

5.3. Il periodo di prova per i lavoratori assunti con CFL sarà:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata fino a 24 mesi.

5.4. In ogni caso d'interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o a infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro:

a) nei CFL di 12 mesi per un periodo di 2 mesi:

- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul lavoro, senza ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi

oltre i 30 giorni
successivi alla fine della precedente malattia, il
periodo complessivo di
conservazione del posto sarà pari a 60 giorni di
calendario nell'arco dei
12 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul
lavoro, con ricaduta
nella stessa malattia che si verifichi entro il
termine massimo di 30
giorni successivi alla fine della precedente
malattia, il periodo
complessivo di conservazione del posto sarà pari a
90 giorni di calendario
nell'arco dei 12 mesi del contratto;

b) nei CFL fino a 24 mesi: un periodo di 4 mesi:

- nel caso di più malattie e/o infortuni non
sul lavoro, senza
ricaduta, oppure con ricaduta che si verifichi
oltre i 30 giorni
successivi alla fine della precedente malattia, il
periodo complessivo di
conservazione del posto sarà pari a 120 giorni di
calendario nell'arco dei
24 mesi del contratto;
- nel caso di più malattie e/o infortuni non sul
lavoro, con ricaduta
nella stessa malattia che si verifichi entro il
termine massimo di 30
giorni successivi alla fine della precedente
malattia, il periodo
complessivo di conservazione del posto sarà pari
a 180 giorni di
calendario nell'arco dei 24 mesi del contratto.

Per i CFL di durata inferiore ai 12 o ai 24
mesi il periodo
complessivo per la conservazione del posto sarà
proporzionale alla
durata del contratto stesso (calcolato in
dodicesimi o in
ventiquattresimi).

Per quanto concerne gli infortuni sul lavoro
resta valido quanto

previsto dalle norme di legge dal CCNL.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal CCNL proporzionato alla retribuzione relativa al CFL.

5.5. Tenuto conto che il verificarsi di assenze prolungate quali, ad esempio, quelle determinate dal servizio militare, dalla gravidanza e dal puerperio, dalle malattie, dagli infortuni sul lavoro - può pregiudicare il conseguimento dei risultati programmati nel CFL, le parti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministero del Lavoro per promuovere l'emanazione di disposizioni amministrative o, ove del caso, la revisione legislativa delle norme vigenti, allo scopo di stabilire che, nei casi in cui le assenze giustificate superino il 50% della durata complessiva del rapporto pattuito del contratto individuale, la scadenza del termine venga prorogata, su richiesta del datore di lavoro, per un periodo di durata equivalente a quella delle assenze, ferma restando la non obbligatorietà della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla scadenza della proroga.

5.6. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla

legge a norma di quanto
previsto dall'art. 3, comma 5, legge 19.12.84 n.
863, ai fini di tutti gli
istituti introdotti e disciplinati da Accordi
interconfederali e dal CCNL,
con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità
e della mobilità
professionale.

6. Inserimento lavorativo.

Le parti individuano, nell'obiettivo di favorire
l'impiego o il reimpiego
dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito
indicate, ipotesi
per le quali è consentita l'assunzione con contratto a
termine di durata
non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi ai
sensi dell'art. 23,
legge 28.2.87 n. 56:

- a) lavoratori d'età superiore a 29 anni
iscritti nelle liste di
collocamento;
- b) lavoratori d'età inferiore a 29 anni
iscritti nelle liste di
collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni
per le quali, ai
sensi del punto 4.2. del presente accordo, non è
ammessa la stipulazione
di CFL;
- c) lavoratori d'età inferiore a 29 anni
iscritti nelle liste di
collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei
territori di cui
all'art. 1, TU approvato dal DPR 6.3.87 n. 218,
nonché dalle province
nelle quali la più recente rilevazione
disponibile al 31 dicembre
dell'anno precedente abbia fatto registrare un
rapporto tra iscritti nella
la classe nelle liste di collocamento e popolazione
residente in età da
lavoro superiore alla media nazionale, da assumere
per l'esecuzione di

mansioni in relazione alle quali, a norma del presente accordo, è ammessa la stipulazione di CFL.

Nei territori di cui all'art. 1, TU approvato con DPR 6.3.87 n. 218, nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella la classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a), b), e c) del presente punto 6).

Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a) e b) del presente punto 6).

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno 4 lavoratori.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/62; art. 8 bis, legge n. 78/83) nonché nelle ipotesi individuate dai CCNL in attuazione dell'art. 23, legge n. 56/87 per fattispecie oggettive.

Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni

effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai CCNL ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87, con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari categorie di lavoratori, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.

Le parti si attiveranno, in relazione alle specifiche realtà territoriali del mercato del lavoro, attraverso i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego, per l'approvazione di delibere, ai sensi dell'art. 25, legge 28.2.87 n. 56, che favoriscano l'occupazione anche attraverso l'assunzione nominativa dei lavoratori suindicati ai fini della stipulazione dei contratti a termine delle ipotesi precedentemente indicate.

Trascorsi 12 mesi dalla decorrenza del presente accordo, sulla base di una verifica nazionale dell'andamento della dinamica occupazione con riferimento ai contratti stipulati, le parti valuteranno congiuntamente gli eventuali interventi ritenuti necessari in riferimento all'accordo, per i territori e le province predette.

L'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 6) formerà oggetto di verifica a livello regionale ad opera delle Organizzazioni stipulanti, trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta.

All'atto della richiesta di 'nulla osta' per le assunzioni di cui al presente punto 6), l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa ad una Associazione Cooperativa

firmataria del presente accordo.

Le parti si danno atto che quanto definito nella presente intesa non potrà essere ridiscussa ad altri livelli di contrattazione e impegnano i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ad adoperarsi per la realizzazione dei presupposti necessari per rendere operativa la presente regolamentazione.

Tenuto conto che l'efficacia di quanto previsto dalla presente regolamentazione è subordinata alla emanazione dei provvedimenti di competenza da parte delle Commissioni regionali per l'impiego e del Ministero del lavoro e dalla previdenza sociale, le parti auspicano che gli organi predetti contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi concordati.

.OMISSIS. Appendice leggi e accordi interconfederali da pag. 243 a pag. 341. Sono riportati:

- legge 20.5.70 n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
- legge 29.5.82 n. 297 (Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica);
- legge 11.5.90 (Disciplina dei licenziamenti individuali);
- legge 10.4.91 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro);
- accordo interconfederale 5.4.90 tra AGCI, CCI, LNCeM e CGIL-CISL-UIL;
- protocollo sulla politica dei redditi, la lotta

all'inflazione e il
costo del lavoro del 31.7.92;
- protocollo sulla politica dei redditi e
dell'occupazione, sugli
assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul
sostegno al sistema
produttivo del 23.7.93;
- patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione -
verbale di intesa del
22.12.98;
- protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU
del 13.9.94;
- protocollo d'intesa del 5.10.95 per l'applicazione
del D.lgs 19.9.94
n. 626 (concernente il miglioramento della sicurezza
e della salute dei
lavoratori sul luogo di lavoro).