

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del C.c.n.l. **16 luglio** 1999 per **gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche**

A.G.C.I.-Produzione e Lavoro

FIM

A.N.C.P.L. – LEGACOOP

FIOM
(non ha firmato)

Federlavoro e Servizi - Confcooperative

UILM

Roma, 8 luglio 2003

Da inserire prima della Premessa al contratto

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente C.c.n.l. **16 luglio 1999** a tutti gli effetti e, dunque, anche ai fini del terzo comma dell'art. 36, Disciplina generale, Sezione terza.

Le parti stipulanti il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che di tutti i diritti e istituti previsti nella Disciplina generale, Sezioni prima e seconda, nonché di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisce ad esse parti saranno destinatari altresì i sindacati stipulanti in data **13 settembre 1994** l'Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (allegato 4 del presente contratto).

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

1	28,15	28,15	56,30
2	32,94	32,94	65,88
3	38,85	38,85	77,70
4	41,10	41,10	82,20
5	45,04	45,04	90,08
6	49,83	49,83	99,66
7	53,49	53,49	106,98
8	59,12	59,12	118,24
9	69,53	69,53	139,06

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

1	939,30	967,45	995,60
2	1014,87	1047,81	1080,75
3	1097,80	1136,65	1175,50
4	1138,60	1179,70	1220,80
5	1207,48	1252,52	1297,56
6	1275,81	1325,64	1375,47
7	1369,10	1422,59	1476,08
8	1477,65	1536,77	1595,89
9	1599,21	1668,74	1738,27

UNA TANTUM

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

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

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

- euro 115,00 lordi nel corso del mese di luglio 2003;
- euro 105,00 lordi nel corso del mese di gennaio 2004.

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

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2003, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

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

Da inserire in calce al Campo di applicazione del Contratto

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI.

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

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

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

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 i soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

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.

Disciplina generale – Sezione prima.

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 ed alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;

-l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive normative attuative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

- I lavoratori, di qualunque livello, devono essere incentivati a migliorare continuamente il proprio sapere professionale e le proprie prestazioni.

I lavoratori sono depositari delle conoscenze e delle competenze da cui dipende la performance dell'azienda e, pertanto, sono il suo principale elemento di competitività.

Le condizioni attuali del mercato globale richiedono però una maggior flessibilità, sia in termini di competenze, sia in termini di adattabilità e di mobilità.

Le imprese cooperative sono quindi esortate a investire sui propri lavoratori e a creare le condizioni per fornire ad essi quelle conoscenze che assicurino loro un percorso professionale all'interno dell'azienda, una loro maggiore impiegabilità nel mercato del lavoro. Contemporaneamente ciò accrescerà la competitività delle imprese per le quali lavorano.

Questo nuovo "contratto sociale" permette alle imprese di conseguire, nello stesso tempo, i seguenti obiettivi: attrarre e trattenere i lavoratori, valorizzare le loro potenzialità, sviluppare le competenze in maniera continua, equilibrare gli interessi delle parti coinvolte.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale tra Centrali Cooperative e CGIL, CISL, UIL, le parti stipulanti, 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.

E' 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 consolidare e sviluppare le attività delle Commissioni paritetiche di cui al successivo articolo 3, **che opereranno in collaborazione e sinergia con COOPFORM, nelle modalità stabilite nella nota a verbale al presente articolo, e con FONCOOP, per la progettazione e la realizzazione di tutte le attività formative utili al settore.**

Nota a verbale**ORGANISMI BILATERALI PER IL SETTORE METALMECCANICO**

Le parti stipulanti concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di settembre 2004, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di una sezione specifica all'interno di COOPFORM Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività delle Commissioni nazionali e territoriali previste dall'articolo 3 del presente Contratto.

La specifica sezione di COOPFORM, dal momento della sua costituzione, sarà, tra l'altro, interlocutore di FONCOOP per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico.

La suddetta sezione collaborerà con le Commissioni territoriali per la formazione professionale, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione.

Misure e modalità di finanziamento della specifica sezione di COOPFORM, se necessario anche a carico dell'impresa, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti dei progetti proposti a livello nazionale e territoriale.

Articolo 3 - Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

3.1 – Commissione nazionale

Le parti stipulanti convengono di costituire entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) 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:

- a) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate;
- b) operare, in collegamento con l'organismo paritetico nazionale di cui all'accordo interconfederale del 1994, affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa, risultino coerenti con le esigenze di cui alla precedente lettera a);
- c) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità.
- d) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.**

3.2. *Commissioni territoriali.*

Le parti convengono di istituire, nei territori con significativo insediamento di cooperative metalmeccaniche, gruppi di lavoro paritetici, formati da 3 (tre) rappresentanti effettivi e 3 (tre) supplenti di parte sindacale e da 3 (tre) rappresentanti effettivi e 3 (tre) supplenti di parte cooperativa, con il compito di intervenire sugli argomenti di cui al precedente punto 3.1, **nonché quello di promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art., disciplina generale, sezione terza.**

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

Articolo 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 (T.d.P.T.) 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;
- **valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001**

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 ed 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 T.d.P.T. informazioni relativamente a:

- l'occupazione femminile per categoria professionale e livello di inquadramento;
- il numero di lavoratori assunti e la loro ripartizione per sesso, categoria e livello, nonché i budgets 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 T.d.P.T. 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 T.d.P.T. sono membri delle rispettive organizzazioni.

Di volta in volta può essere concordata e definita numericamente la partecipazione al T.d.P.T. 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 T.d.P.T., 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 si 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 Dicembre 1971 n. 1204 e 9 Dicembre 1977 n. 903, per padre e madre lavoratori con figli fino a 5 anni, compresa l'ipotesi di cui all'art. 6 della legge 903/1977 e preso atto di quanto disposto dalla Legge n.53 del 8.3.2000 (congedi parentali), si conviene di concedere 24 ore retribuite fino al compimento del 3° anno di età ai genitori dei figli e dal 3° anno di età e fino al compimento del 5°, 40 ore non retribuite. Per beneficiare dei permessi il lavoratore é tenuto ad avvertire preventivamente l'azienda, salvo giustificato impedimento, ed 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 Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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%.

D) MOLESTIE SESSUALI E MOBBING SUL LAVORO.

Le parti invitano le aziende e le rappresentanze dei lavoratori ad adottare un codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e i comportamenti di *mobbing* sul lavoro, in coerenza con la procedura contenuta nell'allegato..... del presente CCNL.

Art. 1- Assemblea.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1- la convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di due giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno;
- 2- le Organizzazioni Sindacali stipulanti e/o la Rappresentanza Sindacale Unitaria convocheranno l'assemblea retribuita possibilmente alla fine o all'inizio dei periodi di lavorazione, fermo restando quanto previsto alla lettera a) dell'art. 4 dell'Accordo Interconfederale 13.9.1994;
- 3- le Organizzazioni Sindacali stipulanti e/o le Rappresentanze Sindacali Aziendali 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 due 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 si 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 secondo comma dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

A tale monte ore annuo viene aggiunta, a far data dal 1° Gennaio 2004, un'ulteriore ora esclusivamente dedicata da un canto, all'informazione ai lavoratori sui temi della salute e della sicurezza e dall'altro, alle problematiche della previdenza complementare.

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

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 Rappresentanza Sindacale Unitaria, 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 Rappresentanze Sindacali Unitarie 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 r.s.u., 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.

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

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

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

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

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate secondo quanto previsto dall'art. 27, Disciplina generale, Sezione terza.

Disciplina generale - Sezione terza

Art. 1-bis. - *Contratti di lavoro atipici.*

Considerando la peculiarità dell'impresa cooperativa, ove i lavoratori costituiscono una risorsa imprescindibile per il suo sviluppo, le tipologie contrattuali previste dal presente articolo costituiscono anche una modalità propedeutica alla eventuale inclusione nella base sociale.

All'interno della procedura informativa prevista dal punto B) dell'art. 7 – disciplina generale, sezione prima- le parti verificheranno periodicamente l'eventuale sussistenza delle condizioni del consolidamento di detti rapporti.

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 ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore ed 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 dodicesimo comma 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 indicati, 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 U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

L'azienda, fino al limite del **3 per cento** del personale in forza a tempo pieno **ovvero del 2 per cento nelle aziende fino a 100 dipendenti**, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente 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 sette anni;
- **necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.**

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

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento 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 Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

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 della legge 28 febbraio 1987, 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 alle Rappresentanze sindacale unitaria e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui al terzo e quarto comma dell'art. 8, e quarto e quinto comma dell'art. 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

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 per cento della normale prestazione nel mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

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.

DICHIARAZIONE COMUNE.

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

B) Contratto di lavoro a tempo determinato.

Sostituire la formulazione dell'intera lett. B) con la seguente:

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

Tale accordo dovrà essere sottoscritto da tutte le parti firmatarie del presente CCNL.

c) *contratti di lavoro temporanei*

Fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 si conviene quanto segue:

~~- sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti del 4° comma dell'art. 1 legge 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 dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2° categoria contrattuale con passaggio in terza categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo è quello riferito alla 3° categoria contrattuale.~~

- Al prestatore di lavoro temporaneo non può comunque essere corrisposto il trattamento previsto per la categoria di inquadramento di livello più basso quando tale inquadramento è considerato dal contratto collettivo (Lettera C) Mobilità professionale, art. 4, Disciplina generale, sezione terza come avente carattere esclusivamente transitorio.

- nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal ccnl in applicazione del protocollo del 23 luglio 1993, 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 quattro mesi, ovvero su cinque mesi nei territori di cui all'ob. 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 cinque 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 cinque giorni prima, alla r.s.u. 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 tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

- secondo quanto disposto dall'art. 7 secondo comma della legge 196/97, ai lavoratori interinali è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

- le clausole sopra concordate decorreranno dal 1° luglio 1999, salvo la specifica decorrenza di cui al primo alinea e si intendono aggiuntive alla disciplina dell'accordo interconfederale 23 luglio 1998 ed 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 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.

D) *Telelavoro*

1. Le Parti considerano il Telelavoro una modalità della prestazione finalizzata a cogliere le esigenze organizzative dell'impresa e, compatibilmente con le stesse, le esigenze dei dipendenti.

2. Per Telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici. Lo svolgimento di prestazione in Telelavoro non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro.

3. Non è considerabile attività in Telelavoro quella svolta anche in via telematica o con collegamento remoto da operatori di vendita, lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela etc. Sono altresì esclusi dalla presente disciplina i call-center organizzati in autonome unità produttive.

4. La postazione di Telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

5. Nel caso di interazioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente, l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'impresa definire con il dipendente il rientro presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

6. Per i dipendenti Telelavoristi le clausole normative ed economiche del C.C.N.L., si intendono sostituite da quelle speciali riportate nel presente articolo, limitatamente però, alle particolari disposizioni in esse contemplate.

7. Ferma restando la durata della prestazione complessivamente prevista dall'art. 5, Disciplina Generale, Sezione Terza, del C.C.N.L., le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno definite a livello aziendale.

8. Ai dipendenti svolgenti prestazione in Telelavoro, si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla Legge per le abitazioni civili.

In tal senso l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire, per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso il dipendente, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ricevute.

9. L'attività di Telelavoro potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili, per quanto previsto dal successivo punto 12, e per altre motivazioni definite a livello aziendale.

10. Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro.

In nessun caso il dipendente può eseguire sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per terzi.

11. Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

12. Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, eventualmente anche tramite apposita connessione informativa.

13. L'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sarà concordata tra impresa e dipendente fatti salvi i casi in cui la sopra regolamentata modalità della prestazione:

A) sia stata prevista all'atto dell'assunzione;

B) sia l'unica modalità di prestazione prevista nell'impresa per la specifica mansione.

14. Nei casi in cui l'effettuazione di prestazione lavorativa in Telelavoro sia concordata tra impresa e dipendente, è facoltà delle Parti stesse definire la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino delle precedenti modalità della prestazione.

15. La prestazione disciplinata dal presente punto rappresenta una modalità da privilegiare in caso di congedo per grave infermità così come prevista dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 4, comma 1 e regolata dall'articolo...del presente CCNL.

16. Nel caso di disposizioni di Legge o di Accordi Interconfederali, inerenti il Telelavoro, le Parti si incontreranno entro 90 giorni per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

17. In caso di accordi tra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali del settore metalmeccanico inerenti la materia di cui al presente punto, le parti si incontreranno, entro novanta giorni, per procedere alle necessarie armonizzazioni.

18. La normativa di cui sopra entrerà in vigore il 1° gennaio 2004.

19. Le parti, tenuto conto del carattere innovativo della normativa sul Telelavoro, della esigenza di valutarne il reale impatto nelle imprese, l'evoluzione legislativa e gli eventuali adattamenti contrattuali che si rendessero necessari, convengono di realizzare, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 5.1, D.G. Sezione Prima del presente CCNL, in apposita commissione congiunta, un monitoraggio sull'applicazione della presente normativa.

NOTA A VERBALE.

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

Disciplina Generale - Sezione Terza.

Art. 4.-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 dei quadri 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 si intendono determinare all'atto della stipula del presente CCNL nuovi livelli di inquadramento parametrico si prevede quanto segue.

Le parti concordano, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della 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 di inquadramento professionale in vigore fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.

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 si incontreranno ogni qualvolta modifiche dell'organizzazione aziendale, delle scelte strategiche d'impresa, o cambiamenti tecnologici possano comportare nuove funzioni o ruoli di lavoratori quadri.

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^a min. € **120,00**
- Liv. 9^a min. € **180,00**

Detta indennità sarà definita a livello aziendale in relazione alla professionalità individuale ed 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 alla 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 e qualità professionale delle risorse umane affidate.

Soggettivi

1. competenze tecnico-professionali ed 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:

liv.8' e liv. 9'

min. 10% max. 35%

su Paga Base, Contingenza, Premio di Produzione e Terzo 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 dei TFR.

3) Fermo restando che per tutto le altre materie e istituti, trovano applicazione le norme della Disciplina speciale – Parte terza del presente CCNL in applicazione della L. 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 si 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 relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

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. E' 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 T.U. approvato con DPR 30 giugno 1965 n. 1124, in caso di 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 aziendalmente 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 di 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 190/85 per quanto riguarda i Quadri.

Articolo 4 bis - Gruppo di lavoro paritetico per la modifica del sistema di inquadramento professionale

Le parti stipulanti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale risalente al 1973 può essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i rilevanti cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi decenni nelle aziende metalmeccaniche che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro composto da 6 componenti per ciascuna parte, che può essere integrato con un paritetico numero di esperti, cui è attribuito il compito di sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti una proposta modificativa dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

Il Gruppo di lavoro sarà insediato entro il mese di settembre 2003 e dovrà presentare le proprie proposte in tempo utile per consentire alle Parti stipulanti di assumere una decisione non oltre il 30 giugno 2006 in modo tale da rendere operativo il re-inquadramento concordato del personale in forza secondo la nuova disciplina entro il mese di gennaio 2007.

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

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

Il Gruppo di lavoro dovrà formulare una proposta che, tenendo nella dovuta considerazione le attuali declaratorie, le modificazioni e le integrazioni, con nuovi e diversi criteri di valutazione della professionalità che tengano conto del "nuovo modo di lavorare" e delle sottostanti caratteristiche.

Le parti convengono fin d'ora che, quale che sia il nuovo sistema scelto, il reinquadramento dei dipendenti dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e per i lavoratori e, a tal fine, le parti si danno atto che in fase di prima applicazione ciascun lavoratore dovrà conservare il parametro retributivo precedente (una eccezione potrà essere fatta per l'area Quadri ma in tale caso dovranno essere previsti assorbimenti).

A decorrere dal febbraio 2007 si avvierà la seconda fase, dedicata all'implementazione aziendale del sistema. A tale fine, il Gruppo di lavoro avrà il compito di definire un "Manuale del sistema di inquadramento" quale supporto alla definizione delle figure professionali presenti in azienda ed alla loro classificazione all'interno del nuovo sistema di inquadramento.

Detto Manuale conterrà, inoltre, linee guida per la contrattazione aziendale di eventuali integrazioni dello schema predisposto a livello nazionale.

Il Manuale comprenderà, infine, anche un "menù" di soluzioni "chiavi in mano", direttamente applicabili in azienda, definite in funzione di diverse tipologie aziendali e/o di comparto, tra le quali le imprese potranno scegliere quella a loro più confacente

Art. 5. - *Orario di lavoro.*

Omissis...

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 ed 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 tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. **Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1° gennaio 2004, sono anch'esse 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^ 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 C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 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 terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

Le riduzioni di 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 sei ore per sei 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 dal 1° gennaio 2002, 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 dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima 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 Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di 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 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 25 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore ad un tetto compreso tra l'8,5 e l'11,5 per cento, comprensivo del 5 per cento di cui al comma precedente, dei lavoratori normalmente addetti al turno, in relazione alle diverse riduzioni di orario a regime.

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

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 secondo comma 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 Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

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 ed 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 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 8,5 - 11,5 per cento) 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 prima e terza.

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

Tale accordo dovrà essere sottoscritto da tutte le parti firmatarie del presente CCNL.

NORME TRANSITORIE.

~~1) La disciplina riguardante i permessi annui retribuiti di cui al presente articolo decorrerà dal 1° gennaio 2000. Fino a tale data rimarranno in vigore le relative norme previste dal C.c.n.l. 5 luglio 1994.~~

~~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) Nel mese di dicembre del 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 terza, 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.

Disciplina Generale - Sezione Terza.

Art. __ - Reperibilità.

La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore è a disposizione della Direzione aziendale per sopperire ad esigenze non prevedibili al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o sicurezza degli impianti.

Le ore di reperibilità non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

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

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

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

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

Il lavoratore in reperibilità in caso di chiamata è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto in un tempo congruo - in modo da raggiungere il luogo dell'intervento di norma entro 30 minuti dalla chiamata fatta salva diversa pattuizione aziendale - e dovrà informare l'azienda del prevedibile tempo necessario per giungere sul luogo ove è chiamato ad intervenire.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli articoli 23 e seguenti della presente Parte Generale.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

LIVELLO	b) COMPENSO GIORNALIERO			c) COMPENSO SETTIMANALE		
	16 ORE (GIORNO LAVORATO)	24 ORE (GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE	6 GIORNI	6 GIORNI CON FESTIVO	6 GIORNI CON FESTIVO E GIORNO LIBERO
1-2-3	4,00	6,00	6,50	26,00	26,50	28,50
4-5	4,75	7,50	8,00	31,25	31,75	34,50
SUPERIORE AL 5°	5,50	9,00	9,50	36,50	37,00	40,50

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27. - *Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.*

Sostituire la formulazione dell'intero articolo con la seguente:

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

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

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

In particolare:

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

-in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

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

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

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

I lavoratori in particolare devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi

di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

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

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

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

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

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995 in applicazione dell'art. 18 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

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

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. o) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate

dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 5 ottobre 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 29. - *Diritto allo studio ed alla formazione professionale.*

A far data dal 1 gennaio 2004 verrà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio e **per la formazione professionale** qui disciplinati, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva ~~per l'esercizio del diritto allo studio~~ **per frequentare i corsi di studio di cui alla lettera A) ed i corsi di formazione professionale di cui alla lettera B)** non dovranno superare **rispettivamente il 2 per cento** del totale della forza occupata e **comunque il 3 per cento complessivo**; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

A) Diritto allo studio

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

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

Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo (**fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo**), per l'alfabetizzazione degli adulti, e **di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione**, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro-capite nel triennio, è elevato a 250 ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

B) Formazione Professionale

A far data dal 1 gennaio 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, ~~intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché presso gli istituti che sono stati concordemente indicati dalle parti con il Protocollo d'intesa 18 giugno 1992 allegato, a tutti gli effetti, al presente contratto (allegato n.9)~~ **partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati e correlati all'attività dell'azienda, presso sedi operative pubbliche o private indicate dalle commissioni territoriali di cui all'art. 3.2, disciplina generale, sezione prima, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art.17, legge 196/97. Le citate commissioni territoriali delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.**

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 29 comma 7, del Ccnl 16.7.1999 fino ad accreditamento avvenuto.

A far data dal 1° gennaio 2004, in aggiunta al monte ore triennale di cui al primo comma, tutti i lavoratori potranno usufruire di ulteriori 8 ore complessive, nell'arco di un quadriennio, al fine di migliorare la propria formazione professionale. Tale ulteriore possibilità formativa per i lavoratori sarà riservata prioritariamente, ma non esclusivamente, alle responsabilità derivanti dalle norme contenute nella legge 3 aprile 2001, n. 142 sul socio lavoratore e nel d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6 sul diritto societario.

Per la frequenza di detti corsi di ~~studio~~ **formazione professionale**, potranno essere richiesti permessi retribuiti per un massimo di ~~120~~ **150** ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, ~~semprechè a condizione che~~ il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito; **in tal caso sarà altresì accordato al lavoratore una priorità nell'utilizzo delle ore a suo credito accumulate nel Conto ore individuale e nella Banca ore di cui agli artt.....**

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le commissioni territoriali di cui all'art. 3.2, disciplina generale, sezione prima, ovvero promossi dalle commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

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

Per l'esercizio del diritto allo studio e **per partecipare ai corsi di formazione professionale**, il dipendente interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda ~~nei termini e con le modalità in atto a livello aziendale~~ **entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno; diverse previsioni potranno essere concordate a livello aziendale o di volta in volta stabilite dai progetti.** ~~Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.~~

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

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

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

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

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e, quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata in unico grado alla decisione della commissione territoriale di cui all'art. 3.2, disciplina generale, sezione prima.

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

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

Quanto disposto dal presente articolo dà anche attuazione a quanto previsto dall'art. 6 della legge 53/2000.

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

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

Disciplina generale, sezione terza.

*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 due 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 tre settimane di calendario
 - 2- giorni di esame di riparazione più due 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 sei settimane annue sempreché si siano superati 3 esami (minimo) nell'anno accademico;
 - 2- giorni di esame di laurea più due 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.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dall'art., inoltre i lavoratori studenti, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente proquota, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due 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 espresso interesse dell'impresa, sono riconosciute altresì le seguenti facilitazioni:

Dietro ricevuta di pagamento, l'azienda provvederà al rimborso della tassa di 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 due esami per ogni anno accademico;
- nel caso di mancato superamento di tali due 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 € **800,00** 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 di iscrizione e dei testi scolastici per un solo ciclo di studi di ogni livello di istruzione, anche se non completato.

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

Art. – Congedi per la formazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari ad un massimo di undici mesi anche frazionabili al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Art. – Permessi per eventi e cause particolari.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 14-bis, Disciplina speciale, parte prima e Art. 12-bis, Disciplina speciale, parte terza.

Art. - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.

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

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

~~Il medesimo requisito si riduce a 5 (cinque) anni nei casi, adeguatamente e preventivamente documentati, di lavori di cura a parenti di primo grado, nonché a fratelli o sorelle, affetti da handicap che impediscano l'autosufficienza, in relazione alle condizioni di gravità definite dalla legge 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'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi non superiori a sette giorni ed entro 10 giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, eventualmente assistito dalla Rsu su sua indicazione, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

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

lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'articolo....., per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

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

Art. – Congedi parentali.

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

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;**
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;**
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.**

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

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

Art. 36. - *Decorrenza e durata.*

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

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal **1° giugno 2003** ed avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2006**; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il **31 dicembre 2004**.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Art. 37. - Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre 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 tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro 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 tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre 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 assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONE COMUNE

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

NORMA TRANSITORIA.

Le parti convengono di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con il compito di definire congiuntamente 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 ed 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. 39. - Distribuzione del contratto.

Le aziende distribuiranno a ciascun lavoratore in forza alla data di stipulazione del presente contratto collettivo di lavoro una copia dello stesso entro il mese di **Dicembre 2003**.

Art. 41 – Commissione paritetica nazionale di studio dell'assistenza sanitaria complementare.

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

Articolo 42 – Commissioni di studio

Disciplina speciale - Parte prima.

Art. 7. - *Festività.*

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 della Disciplina generale, Sezione terza.

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

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) Ss. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione di M.V. (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

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

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, 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 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite.

Le modalità di utilizzazione dei suddetti permessi individuali vengono stabilite al punto 4, del "Protocollo" in calce all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

Per quanto riguarda le due festività (~~2 giugno~~ e 4 novembre) la cui celebrazione ha luogo ~~rispettivamente nella prima domenica di giugno e nella prima 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 D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima, 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 2/6 e del 4/11, 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 R.O.L.

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

Art. 8. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 della Disciplina generale, Sezione terza, salve le deroghe e le eccezioni 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 secondo comma dell'art. 5-*bis* del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, come modificato dalla legge 27 novembre 1998, 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 Rappresentanza sindacale unitaria.

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, **fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.**

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 un'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 Non a turni	per lavoro a turni
<i>a)</i> lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
<i>b)</i> notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
<i>c)</i> festivo	50%	50%
<i>d)</i> festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
<i>e)</i> straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
<i>f)</i> straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
<i>g)</i> straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
<i>h)</i> notturno festivo	60%	55%
<i>i)</i> notturno festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
<i>l)</i> straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
<i>m)</i> straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%
(1) ...		

(1) 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 computate sulla paga base di fatto e, per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo, della percentuale minima contrattuale di cottimo.

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

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° luglio 1999		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
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 Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

Banca ore *

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, 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 ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo 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 R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, 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 terza. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.»

* Stralcio dal Protocollo d'intesa 8 giugno 1999 per il rinnovo del C.c.n.l. 5 luglio 1994 per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti.

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

~~NORME TRANSITORIE.~~

~~1) A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso l'INPS, le parti si danno atto che la Banca ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2000, salvo quanto previsto al primo e secondo 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 del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.~~

NOTA A VERBALE.

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

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

Tale accordo dovrà essere sottoscritto da tutte le parti firmatarie del presente CCNL.

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 7, Disciplina speciale, parte terza.

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 ottavo del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglioni). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

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

In caso di risoluzione del rapporto 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.

Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

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.

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.

DICHIARAZIONI COMUNI.

1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi

continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

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

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

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

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza e inviare alla medesima entro due 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 primo 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 secondo 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 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo 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 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, 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'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

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

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

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

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito comparto prolungato, 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 tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre 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 dal 1° ottobre 1999 il suddetto periodo di comparto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comparto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

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

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

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al quarto comma dell'art. 14, Disciplina speciale, Parte prima, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 42 mesi continuativi.

- Dal 1° ottobre 1999 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 tre mesi.

- A decorrere dal 1° ottobre 1999, 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 dicembre 1996, n. 675 sulla tutela della privacy.

- Per infortuni verificatisi successivamente al 1° ottobre 1999 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 al 1° gennaio 2000.

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

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

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

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

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

Nell'ipotesi di cui ai commi undicesimo e dodicesimo 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 o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero **compreso il day hospital** ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima 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 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.

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 due 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 trattamento di fine rapporto 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 il mese di 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° luglio - 31 ottobre 1994.

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, **da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie**, 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 sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di Amministrazione dell'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 luglio 1967, n. 584 e relative norme di attuazione e legge 4 maggio 1990, n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.~~

Identiche modifiche si intendono apportate all'art. 14, Disciplina speciale, parte terza.

Art. 27. - *Trasferte.**Trattamento economico di trasferta.*

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

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

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

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

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

- Omissis -

Art. 28. - *Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.*

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del 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.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 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.

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

A) (corrispondente alla 5^a categoria):
infermieri professionali, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (~~fuori dallo stabilimento~~) **ed addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti** che eseguono lavori di riparazione;

B) (corrispondente alla 4^a categoria):
infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (~~fuori dallo stabilimento~~), **addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti** ed addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

C) (corrispondente alla 3^a categoria):

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

- D) (corrispondente alla 2^a categoria):
custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale;
- E) (corrispondente alla 1^a categoria):
inservienti e simili.

Eventuali contestazioni riguardanti tali classificazioni saranno esaminate tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria ed in caso di disaccordo verrà seguita la procedura prevista dall'art. 17 della Disciplina generale, Sezione terza, del presente contratto.

VI) All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda, oltre a quanto previsto dall'art. 1 della Disciplina generale, Sezione terza, deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al punto I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga.

VII) In riferimento all'art. 17, ai lavoratori che devono svolgere le proprie mansioni esposti alle intemperie l'azienda dovrà dare in dotazione appositi indumenti protettivi.

VIII) Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località 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.

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

X) Fermo restando l'art. 35 della Disciplina generale, Sezione terza, 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 lettera C) del punto V), le parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capiturno e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

NOTA A VERBALE

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

Archivio  Nazionale
ACCORDO TRA LE PARTI ISTITUTIVE DI COOPERLAVORO

1) A decorrere dal 1° gennaio 2004 i lavoratori già in forza potranno associarsi al Fondo COOPERLAVORO quattro volte all'anno nel rispetto delle modalità temporali seguenti:

- entro il mese di febbraio con effetto dal 1° aprile;
- entro il mese di maggio con effetto dal 1° luglio;
- entro il mese di agosto con effetto dal 1° ottobre;
- entro il mese di novembre con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

2) Al fine di facilitare il processo di comunicazione tra il Fondo ed i lavoratori associati, le imprese, a decorrere dal 1° gennaio 2004, collaboreranno con COOPERLAVORO, secondo le modalità che verranno concordate con il Fondo medesimo, alla distribuzione delle comunicazioni dirette agli associati.

3) A partire dal 1° gennaio 2005 nelle unità produttive con oltre 350 addetti, le imprese provvederanno ad installare una postazione telematica dedicata all'accesso dei lavoratori al sito di COOPERLAVORO per facilitare la consultazione delle posizioni pensionistiche individuali e la richiesta di informazioni relative al funzionamento del Fondo anche da parte di lavoratori ad esso non iscritti con modalità che saranno aziendali definite.

4) A decorrere dal 1° gennaio 2004 le aziende interessate concederanno ai lavoratori eletti in qualità di delegati all'assemblea del Fondo COOPERLAVORO permessi retribuiti per la partecipazione all'assemblea e ad altre iniziative promosse dal Fondo fino ad un massimo di 16 ore annue.

~~5) Le parti segnalano al Fondo COOPERLAVORO l'opportunità di apportare modifiche all'art. 24 dello Statuto tali da consentire ai lavoratori la richiesta di anticipazione sulla propria posizione contributiva anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione così come previsto al secondo comma dell'art. 7 della legge n. 53 del 2000.~~

Al fine della concreta attuazione dei contenuti dei punti sopra indicati le parti concorderanno con COOPERLAVORO le modalità tecniche ed organizzative.

A.G.C.I.-Produzione e Lavoro

FIM

A.N.C.P.L. – LEGACOOP

FIOM

Federlavoro e Servizi - Confcooperative

UILM

Roma, 8 luglio 2003

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI IL MOBBING

1) DEFINIZIONI

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Le molestie sessuali più diffuse sono :

- *insistiti* apprezzamenti verbali e *sgradevoli* ammiccamenti a carattere sessuale;
- le *ripetute* richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo *esibito inopportuna*mente nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti, o gli oggetti, *pesantemente* allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Per mobbing si intendono:

tutti quegli atti e comportamenti posti in essere da datori di lavoro, capi intermedi e colleghi, che si traducono in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera.

In particolare le attività di *mobbing* si sostanziano in atti di ostilità, attacchi alla reputazione, creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevole, segnalazioni diffamatorie, attribuzioni di errori altrui, carenza di informative o informazioni volutamente errate al fine di creare problemi, controlli e sorveglianza continui, minacce di trasferimenti, apertura di corrispondenza, difficoltà di permessi o ferie, assenza di promozioni o passaggi di grado, ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti.

2) DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale o mobbing nelle definizioni sopra riportate;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle operatrici/operatori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti ostili o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, denominata/o d'ora in poi Consigliera/e, il cui ruolo, l'ambito di intervento, i requisiti culturali e professionali e le modalità di nomina sono definite nell'allegato regolamento;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali e mobbing si applicano le misure disciplinari secondo quanto previsto nel presente contratto collettivo nazionale di settore e nei regolamenti interni delle cooperative.

Le cooperative al momento dell'adozione del codice, anche con il coinvolgimento delle OO.SS., entro un periodo certo e definito, introdurranno le opportune modifiche o integrazioni ai Regolamenti che contenessero norme in contrasto o contraddittorie rispetto al Codice stesso.

Le Associazioni si impegnano a dare un'ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, sulle procedure da adottarsi in caso di molestie e mobbing allo scopo di affermare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, anche attraverso formazione/informazione ai dipendenti con la collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia.

3) PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

La lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie, ricatti sessuali o mobbing, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia e di eventuale composizione della conseguente situazione e/o controversia :

- procedura informale e riservata;
- il ricorso all'arbitrato;
- denuncia formale.

4) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/E

In caso di mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro la persona vittima potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie sessuali o del mobbing.

La Consigliera/il Consigliere, ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera/il Consigliere di Fiducia può procedere all'acquisizione di elementi utili per l'accertamento dei fatti con l'eventuale audizione di colleghi e altre eventuali persone informate dei fatti.

Successivamente il consigliere/la consigliera di fiducia convoca le parti effettuando un tentativo di composizione pacifica della controversia.

L'intervento della Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

5) RICORSO CONSENSUALE ALL'ARBITRATO

Le parti consensualmente, qualora non intendano giungere alla composizione pacifica prevista dall'articolo precedente o nell'ipotesi che il tentativo di composizione pacifica non vada a buon fine, possono chiedere al/alla Consigliera/e di Fiducia di risolvere la controversia in sede arbitrale.

Per la presente procedura si fa riferimento a quanto previsto al punto 8 comma d) del Protocollo nazionale di relazioni sindacali sottoscritto tra le parti in data 5/4/1990.

6) DENUNCIA FORMALE

Ove la persona oggetto di molestie sessuali o mobbing non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e, al/alla propria Dirigente o al

Dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona autrice di molestia o mobbing sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora la Direzione del personale nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/e, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore di molestie sessuali o mobbing sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Consiglio di Amministrazione d'intesa con le OO.SS., sentita la Consigliera/e.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la cooperativa, nel rispetto della L. 125/91, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima sereno; questo, nel caso vi siano sedi distaccate e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali. E' comunque auspicabile che per entrambe le persone il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

7) INTERVENTI DI SOSTEGNO

L'Azienda anche in forma associativa con altre cooperative, individua le modalità, le forme e le sedi per l'eventuale sostegno psicologico alle persone vittime di molestie o mobbing. In tal senso possono essere sottoscritte convenzioni con le strutture pubbliche o con cooperative sociali esistenti sul territorio.

8) ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale delle Cooperative dovranno essere incluse informazioni circa gli orientamenti aziendali adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing ed alle procedure da seguire qualora la molestia o il mobbing abbia luogo.

La cooperativa che recepisce il presente codice dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o mobbing. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno pertanto, con la collaborazione e anche su proposta del/della Consigliera di Fiducia, essere impegnati a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing nei luoghi di lavoro.

Sarà cura della cooperativa promuovere, in collaborazione con il/la Consigliera/e di Fiducia, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni del movimento cooperativo firmatarie del presente CCNL, la conoscenza e la diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti gli operatori e le operatrici della cooperazione, sul comportamento da adottare per la prevenzione e per la soluzione dei casi di

molestie sessuali e di mobbing.

Sarà cura delle Associazioni firmatarie del presente CCNL, promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing. A tale scopo la Consigliera/e, d'intesa con i Tavoli Territoriali di Pari Opportunità (TDPT) laddove esistano, provvederà a trasmettere annualmente, all'Osservatorio Nazionale, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente codice.

I soggetti firmatari del presente Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing si impegnano ad incontrarsi periodicamente per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di Comportamento ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE E LA NOMINA DELLA/DEL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Il presente regolamento fa parte integrante dell'allegato Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing per il personale della cooperazione metalmeccanica.

La cooperativa per l'adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali e mobbing istituisce il/la Consigliere/a di Fiducia, anche in forma associativa con altre cooperative, al quale si possono rivolgere le persone vittime di molestie e mobbing.

La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura di tutela e di garanzia, può essere interna od esterna alla cooperativa, agisce in piena autonomia e, tra le sue attività, particolare rilievo avrà l'azione preventiva e informativa. In tal senso potrà avanzare proposte alla cooperativa per la formazione e l'informazione del personale, compresi i dirigenti.

Può svolgere il proprio ruolo anche per più cooperative di piccole dimensioni dello stesso territorio preferibilmente accorpando settori omogenei di attività.

L'Azienda dovrà impegnarsi a mettere a disposizione della/del Consigliere tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento dei propri compiti garantendo la riservatezza della sua attività. A questo proposito l'Azienda deve, nei limiti delle proprie disponibilità, individuare un luogo specifico dove la Consigliera/e possa svolgere il proprio compito.

Il/La Consigliera/e di Fiducia sarà dotata di mezzi e strumenti adeguati per adempiere ai propri compiti in piena autonomia. L'ammontare di tali mezzi e strumenti, a partire dalle ore necessarie a svolgere il proprio compito, dovrà essere concordato tra la cooperativa/e e le OO.SS. territoriali sulla base delle effettive necessità di applicazione del presente Codice nelle Aziende.

A) COMPITI

La/Il Consigliera/e svolge attività di prevenzione attraverso iniziative di tipo culturale, formativo e informativo in stretto rapporto con l'Azienda, per diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità delle persone tale da garantire un sereno ambiente di lavoro e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione .

La Consigliera/e svolge un compito di sostegno e assistenza alle persone vittime di molestie sessuali e mobbing che richiedono il suo intervento per la soluzione informale e/o formale dei casi.

Promuove, in collaborazione con l'azienda, gli accertamenti preliminari e fornisce il supporto tecnico alle indagini nei casi di denunce formali e informali di molestie sessuali e mobbing.

Indica le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e mobbing ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Ai fini del conseguimento del rispetto dei principi del presente accordo e nel rispetto della L.125/91, ha la facoltà di verificare, qualora vi siano fondati motivi, che le procedure aziendali in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, compresi i turni notturni, partecipazione ad aggiornamento o formazione, non siano stati viziati da atteggiamento di molestia sessuale o mobbing avanzando, se del caso, proposte per una maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del CCNL un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice di Comportamento.

B) REQUISITI

Il/La Consigliere/a di Fiducia dovrebbe essere preferibilmente interna all'azienda e possedere i requisiti culturali e professionali necessari da sviluppare anche attraverso una adeguata formazione.

I requisiti essenziali richiesti sono:

- capacità relazionali,
- esperienza dimostrabile in tema di diritto del lavoro e di diritti delle donne e degli uomini;
- dovrà, inoltre, avere la fiducia dell'azienda e del personale e delle OO.SS. là dove presenti;
- avere la capacità di operare con assoluta discrezione e riservatezza.

Può essere appartenente alle strutture sindacali, oppure di derivazione associativa.

Qualora non sia possibile individuare tra il personale interno una figura con le caratteristiche necessarie si può ricorrere, previo confronto con le OO.SS., anche attraverso intese interaziendali o territoriali, ad un soggetto esterno da nominare come Consigliera/e.

C) PROCEDURE PER LA NOMINA

Il/La Consigliere/a per meglio assolvere il proprio compito deve essere persona conosciuta, di fiducia e legittimata a svolgere il proprio ruolo.

L'individuazione delle persone in possesso dei requisiti necessari ed interessate a svolgere l'incarico avverrà anche dietro presentazione di una dichiarazione di disponibilità alla Cooperativa.

L'individuazione del/la Consigliere/a avverrà d'intesa tra la Cooperativa e le OO.SS. aziendali e/o territoriali

L'incarico durerà 3 anni. Può essere rinnovato alla scadenza. Qualora si verificano situazioni che denotino insoddisfazione e comprovata incapacità a svolgere il ruolo, l'incarico può essere revocato, d'intesa tra la cooperativa e le OO.SS.