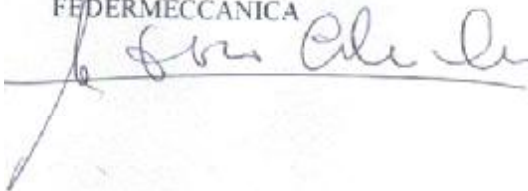


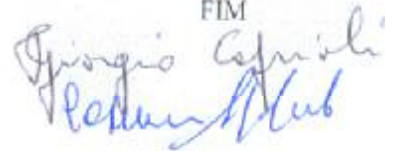
IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del C.c.n.l. per l'industria metalmeccanica privata e della installazione
di impianti

FEDERMECCANICA



FIM



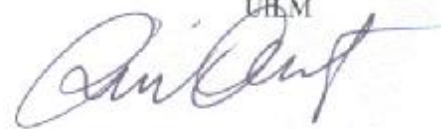
ASSISTAL



FIOM



UILM



ROMA, 20 GENNAIO 2008

MERCATO DEL LAVORO

- q Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.
- q Il contratto di lavoro a tempo determinato è regolato dalla legge; il C.c.n.l. definisce la disciplina su attività stagionali, Premio di risultato, informazioni.
- q I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro con il contratto a tempo determinato che con quello di somministrazione, acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita. Norma transitoria di seguito riportata.
- q Le relative norme contrattuali saranno concordate entro il mese di febbraio 2008.
- q Restano salvi gli accordi aziendali in materia.

NORMA TRANSITORIA.

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

- a) i rapporti a termine e i contratti di somministrazione in corso alla data del 1° gennaio 2008, continuano fino al termine previsto dai relativi contratti, anche in deroga alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro;
 - b) i periodi di lavoro già effettuati alla data del 1° gennaio 2008 si computano, insieme ai periodi di lavoro successivi, ai fini della determinazione del periodo massimo di cui alle previsioni contrattuali sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro, decorsi quindici mesi dalla medesima data.
-
- q Previsione di una Commissione con poteri negoziali su: contratto di Inserimento, Part-time e Appalti con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.

DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA

Art. 41. - 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° gennaio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

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. 42. - Procedura di rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

- omissis -

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti concordano che per il rinnovo della parte economica relativa al secondo biennio (1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009), per determinare gli incrementi retributivi, verrà adottato un valore punto pari a 18,82 euro.

Art. 44. - Distribuzione del Contratto.

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

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° gennaio 2008	2^ tranche dal 1° gennaio 2009	3^ tranche dal 1° settembre 2009	TOTALE
1a	37,50	23,12	18,76	79,38
2a	43,88	27,06	21,93	92,87
3a	51,75	31,91	25,88	109,54
4a	54,75	33,76	27,38	115,89
5a	60,00	37,00	30,00	127,00
5 s	66,38	40,93	33,18	140,49
6a	71,25	43,94	35,62	150,81
7a	78,75	48,56	39,38	166,69

- q Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008.
- q Una tantum pari a 300 euro comprensiva dell'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo ottobre-dicembre 2007 (compresa la 13ma mensilità). Al netto della suddetta indennità il valore da corrispondere a tutti gli addetti metalmeccanici con la prima retribuzione utile corrisposta nel mese di marzo è pari a 267 euro. Testo da concordare entro il 31 gennaio 2008.
- q Elemento perequativo strutturale pari a 260 euro da corrispondere nel mese di giugno con le modalità precedentemente stabilite nell'accordo di rinnovo del 19 gennaio 2006. Testo da concordare entro il 31 gennaio 2008.
- q Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:
- § siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- § siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

SEZIONE PRIMA

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

La Federmeccanica, l'Assistal ed i sindacati stipulanti, intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella Premessa al Contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine in un sistema di Osservatori congiunti ~~paritetici~~ e **Commissioni paritetiche**.

Gli Osservatori e le **Commissioni**, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione prima.

Essi si ~~potranno avvalere~~ **avvarranno**, per lo svolgimento dei propri compiti, **dell'attività** e del contributo **dell'Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti** ~~di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo~~.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli **Osservatori e delle Commissioni confluiranno**, costituendone parte integrante, nella "Banca dati del settore metalmeccanico" gestita dall'~~Osservatorio~~ **Organismo bilaterale** nazionale, che rappresenterà una base documentale comune e condivisa, utile all'attività delle parti. ~~I contenuti della "Banca dati" potranno essere diffusi anche attraverso l'utilizzazione di strumenti telematici e con la realizzazione di un apposito sito Internet.~~

Su richiesta del sistema degli ~~Gli~~ **Osservatori e delle Commissioni l'Organismo bilaterale nazionale** ~~potranno realizzare~~ **potrà realizzare** specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e, ~~qualora sia stata acquisita una posizione comune sui risultati delle iniziative medesime, sarà predisposto un rapporto finale congiunto che potrà essere sottoposto all'attenzione degli Enti e delle Istituzioni pubbliche competenti.~~ In ogni caso verrà pubblicato, di norma annualmente, un "Rapporto sull'industria metalmeccanica" a cura dell'~~Osservatorio nazionale~~ **Organismo bilaterale nazionale**.

~~Le iniziative di studio, ricerche ed indagini promosse congiuntamente potranno essere avviate esclusivamente dopo accordo preventivo fra le parti riguardante l'ammontare dei costi, valutando anche la possibilità di utilizzare i finanziamenti nazionali e comunitari disponibili, e la relativa suddivisione a carico di ciascuna di esse.~~

Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti

Le parti stipulanti convengono che l'istituzione di un Organismo Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria.

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di luglio 2008, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Organismo Bilaterale Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto.

L'Organismo Bilaterale Nazionale che potrà avvalersi per lo svolgimento dei propri compiti del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne scelti di comune accordo, dovrà essere articolato per sezioni tematiche di cui una sarà dedicata alla Formazione per la quale materia l'Organismo Bilaterale, **sulla base delle decisioni assunte dalla Commissione nazionale per la**

formazione professionale e l'apprendistato, sarà, tra l'altro, interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico.

L'Organismo Bilaterale Nazionale, altresì, 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. Tali esperienze saranno utili a valutare la necessità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Organismi Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Organismo Bilaterale Nazionale.

Misure e modalità di finanziamento dell'Organismo Bilaterale Nazionale saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che fino alla costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale i compiti ad esso assegnati continueranno ad essere svolti dall'Osservatorio paritetico nazionale.

Art. 1. – Osservatorio paritetico nazionale sull'industria metalmeccanica.

Entro sei mesi dalla stipula del presente C.c.n.l. le parti definiranno in apposito incontro le modalità costitutive ed operative per un corretto funzionamento dell'Osservatorio.

L'Osservatorio svolge i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

1.1. – Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

La presente area tematica approfondirà i ~~seguenti~~ **temi: riguardanti le tendenze economiche, produttive e sociali dell'industria metalmeccanica con particolare riferimento alla struttura e all'andamento dell'occupazione, agli andamenti produttivi, alle dinamiche retributive e agli andamenti degli orari di fatto nonché altri temi rilevanti e condivisi.**

~~a) la struttura dell'industria metalmeccanica: numero dipendenti suddivisi per sesso e per categoria di inquadramento, numero imprese suddivise per classi dimensionali, facendo anche ricorso alle principali istituzioni statistiche;~~

~~b) gli andamenti produttivi ed altri indicatori economici rilevanti, congiunturali e di lungo periodo, anche disaggregati per i principali comparti che compongono il settore metalmeccanico;~~

~~c) l'andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro nel settore, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, per donne uomini e livelli di inquadramento con particolare riferimento ai lavoratori extracomunitari, suddivisi per aree di provenienza, ed ai soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria;~~

~~d) l'andamento dei salari di fatto, disaggregato per donne uomini e livelli di inquadramento, con indicazione disaggregata delle quantità retributive, le caratteristiche delle quali saranno individuate dalle parti in apposito incontro;~~

~~e) l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai e per i diversi regimi di turno esistenti, con indicazione delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa integrazione guadagni;~~

~~f) i dati medi dei principali indici di bilancio relativi al settore metalmeccanico;~~

~~g) gli andamenti delle retribuzioni e del costo del lavoro per unità di tempo e per unità di prodotto, riferiti al settore, anche rispetto agli altri paesi OCSE;~~

~~h) l'andamento degli altri principali parametri in grado di misurare le tendenze in atto della competitività internazionale tra i diversi sistemi industriali, con particolare riferimento alla compiuta unificazione del sistema monetario europeo;~~

~~i) i dati relativi alla costituzione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e alle iniziative formative realizzate.~~

1.2. - Sviluppo industriale.

Quest'area tematica sarà dedicata all'approfondimento dei temi connessi allo sviluppo del settore metalmeccanico ed alle misure di politica industriale che possono favorirlo. ~~In tale contesto,~~ con particolare riferimento alla situazione del Mezzogiorno e delle altre aree a più alta tensione occupazionale ~~nonché~~ e alla realtà delle piccole imprese **nonché di altri temi rilevanti e condivisi.** ~~Saranno presi in considerazione:~~

~~a) gli andamenti e le tendenze qualitative e quantitative degli investimenti nel settore e loro localizzazione;~~

~~b) la qualità e l'utilizzazione nel settore degli incentivi di legge per gli investimenti industriali distinti per finalità, anche in raccordo con i dati provenienti da fonti istituzionali (Banca d'Italia, Cnel, Istat, Ministeri, ecc.);~~

~~c) le tendenze e l'evoluzione dell'innovazione tecnologica nel settore e le politiche e gli investimenti di ricerca e sviluppo;~~

~~d) quantità e qualità dei processi di internazionalizzazione del settore con particolare riferimento agli investimenti diretti di imprese italiane all'estero e di imprese estere in Italia.~~

Saranno condotti approfondimenti specifici, su richiesta di una delle parti, utilizzando anche dati aziendali aggregati forniti da Federmeccanica, con riferimento ai seguenti sottosettori:

- 1) Siderurgia;
- 2) Fonderie di seconda fusione e metallurgia non ferrosa;
- 3) Mezzi di trasporto su gomma e su rotaia;
- 4) Navalmeccanica;
- 5) Aeronautica, avionica, aerospaziale e industria della Difesa;
- 6) Macchine utensili e produzione di macchine in genere;
- 7) Impianti industriali, montaggi e carpenteria, installazione di impianti e reti telefoniche ed elettriche;
- 8) Elettromeccanica;
- 9) Elettrodomestici ed elettronica civile;
- 10) Elettronica, informatica e telecomunicazioni;
- 11) Meccanica generale.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per promuovere condizioni generali che favoriscano nuovi insediamenti produttivi nelle aree ad alta disoccupazione.

1.3. - Evoluzione della struttura organizzativa dell'industria metalmeccanica.

In considerazione dei mutamenti organizzativi indotti dalla accresciuta concorrenza e competitività connesse alla globalizzazione dei mercati, la presente area tematica sarà dedicata all'analisi dei processi che investono l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti per quanto riguarda:

a) l'andamento delle modifiche degli assetti societari comportanti trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 cod. civ.;

b) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di rami d'azienda;

c) le modifiche della struttura organizzativa d'impresa attuata mediante cessione di aree, uffici, reparti aziendali con connesso affidamento in appalto delle funzioni da questi precedentemente svolte.

1.4. - Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.

La presente area tematica, considerata l'importanza che il Premio di risultato assume nell'assetto dell'attuale sistema di contrattazione nonché per lo sviluppo di nuove relazioni industriali, sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio nazionale con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e aziende coinvolti;
- b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;
- c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;
- d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge i compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere di cui alla Commissione paritetica nazionale prevista nell'art. 9, Disciplina generale, Sezione terza.

1.5. - Sistemi di partecipazione nelle aziende metalmeccaniche in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo.

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Inoltre, considerato che l'avvenuta unificazione monetaria incentiverà i Paesi europei all'adozione di pratiche sempre più omogenee al modello concertativo, particolare attenzione sarà dedicata allo stato ed all'evoluzione del Dialogo sociale europeo.

1.6. - Salute e sicurezza.

La presente area tematica, allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, sarà dedicata al monitoraggio ed all'analisi dell'andamento e delle tipologie degli infortuni sul lavoro mediante l'utilizzo di statistiche nazionali ed europee.

Nell'ambito dell'attività di questa area tematica saranno promossi progetti ed iniziative tesi a diffondere sull'intero territorio nazionale la cultura della sicurezza e della prevenzione.

Art. 2. – Osservatori paritetici territoriali sull'industria metalmeccanica.

Laddove non già costituiti, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Osservatori congiunti che, con riferimento alla situazione riferita al settore metalmeccanico, considerata globalmente nel territorio interessato, svolgono i propri compiti articolandosi nelle seguenti aree tematiche.

Gli Osservatori si riuniranno di norma due volte all'anno (rispettivamente entro il 28 febbraio ed entro il 31 ottobre).

Le parti convengono che gli incontri degli Osservatori paritetici congiunti avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

L'Osservatorio nazionale avrà il compito di monitorare le attività degli Osservatori territoriali e, nel caso di riscontrati ritardi nella costituzione o nell'avvio dell'attività, si attiverà al fine di rimuovere le eventuali condizioni ostative.

2.1. - Situazione economico-sociale dell'industria metalmeccanica.

La presente area approfondirà i seguenti temi:

- a) la struttura dell'industria metalmeccanica: numero dipendenti suddivisi per sesso e per categoria di inquadramento, numero imprese suddivise per classi dimensionali;

- b) situazione e prospettive dell'industria metalmeccanica nel territorio;
- c) andamento dell'occupazione nonché delle assunzioni e delle cessazioni del rapporto di lavoro, disaggregato per tipologia di rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle categorie più deboli e ai lavoratori extracomunitari;
- d) relazioni sindacali nel settore;
- e) andamento degli orari di fatto;
- f) andamento dei salari di fatto;
- g) monitoraggio delle iniziative realizzate dalle aziende ai fini della tutela e del miglioramento delle condizioni ambientali interne ed esterne.

2.2. – *Evoluzione della struttura organizzativa e produttiva dell'industria metalmeccanica.*

La presente area tematica approfondirà i seguenti temi:

- a) andamento delle cessazioni di attività aziendali e dei nuovi insediamenti industriali e relativi riflessi occupazionali;
- b) evoluzione della struttura organizzativa aziendale con particolare riguardo ai processi di cessione di ramo d'azienda o di attività e funzioni;
- c) andamento e tipologia dei processi di decentramento, di appalto e di lavoro a domicilio disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877;
- d) individuazione e studio di eventuali sistemi integrati di imprese che configurino la presenza sul territorio di "distretti industriali".

2.3. - *Analisi e monitoraggio degli accordi aziendali sul Premio di risultato.*

La presente area tematica sarà dedicata all'analisi e all'approfondimento degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche.

In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- a) la diffusione del Premio di risultato sul territorio con particolare riferimento alla dimensione aziendale e al numero complessivo di lavoratori e di aziende coinvolti;
- b) i principali aspetti del processo di contrattazione e gli effetti sul sistema di relazioni sindacali in azienda;
- c) gli indicatori utilizzati nella predisposizione del Premio di risultato ed i meccanismi di gestione;
- d) la valutazione quantitativa e la variabilità nel tempo degli importi erogati.

La presente area tematica svolge, in collegamento con l'attività dell'Osservatorio nazionale, compiti di monitoraggio ed analisi degli accordi posti in essere.

Art. 3. – *Osservatori paritetici in sede aziendale.*

Nelle aziende che occupano complessivamente più di 3.000 dipendenti, ~~di cui almeno 1.000 dipendenti occupati nella medesima unità produttiva,~~ saranno costituiti, su richiesta di una delle parti, Osservatori paritetici formati da 3 a 6 Rappresentanti dell'impresa e da un uguale numero di componenti in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

L'attività degli Osservatori si articola nelle seguenti aree tematiche:

- 3.1. Analisi della struttura e delle tendenze dei mercati su cui opera l'azienda.
- 3.2. Strategie industriali anche con riferimento a eventuali modifiche organizzative.
- 3.3. Andamento dell'occupazione con riferimento alle possibili tipologie di assunzione.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Gli Osservatori si riuniscono di norma annualmente.

Le parti in sede aziendale potranno concordare di dare corso, in occasione degli incontri dell'Osservatorio, agli adempimenti di cui all'art. 6, Disciplina generale, Sezione prima, del presente C.c.n.l.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Art. 4 - 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.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale; a tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto 4.3. ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e dalle successive intese, 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— **con particolare riferimento a**

~~A tal fine le parti convengono, anche alla luce delle esperienze realizzate, di consolidare e sviluppare le attività delle Commissioni paritetiche di cui ai punti successivi che opereranno in collaborazione e sinergia con l'Ente Bilaterale Nazionale richiamato in calce al presente articolo e con Fondimpresa per la progettazione e realizzazione di tutte le attività formative utili al settore.~~

4.1. Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato.

Le parti stipulanti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti, oltre a quelli ad essa attribuiti dall'art. 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, i seguenti compiti:

- a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;
- b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 1993 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e delle installazioni di impianti;
- d) predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto "Formazione per l'apprendistato", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;
- f) operare, in collegamento sinergico con Fondimpresa per quanto di sua competenza e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio '93 e alle successive intese, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;
- g) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- h) 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.

4.2. Commissioni territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

Le Commissioni paritetiche territoriali, oltre a quanto previsto dall'art. 5 del vigente Contratto collettivo per la disciplina dell'apprendistato, hanno il compito di:

- a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;
- b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'organismo paritetico regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 4.1., sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende;
- c) proporre congiuntamente in sintonia con l'Organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse amministrative da Fondimpresa nonché a tutte le altre risorse disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;

d) promuovere la sperimentazione di esperienze di collaborazione tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità secondo quanto indicato dall'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993;

e) promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera c) del punto 2.1. del precedente art. 2 le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi di legge, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'Organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato Accordo Interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 4.1.;

g) promuovere d'intesa con le Commissioni di cui al punto 5.2. del successivo art. 5 idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 nonché a favore delle lavoratrici in rientro dalla maternità;

h) 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. 33, Disciplina generale, Sezione terza.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 4.1..

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale che fornirà i servizi di segreteria.

Le parti assicureranno un comune impegno di interlocuzione con le Istituzioni regionali competenti in materia di formazione professionale.

4.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria, con il compito di:

a) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati nell'anno solare precedente, la loro tipologia, il numero delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

b) valutare la realizzabilità, in funzione delle specifiche esigenze aziendali, di progetti formativi per i lavoratori non coinvolti nei corsi realizzati precedentemente;

c) esaminare le specifiche esigenze formative dei lavoratori con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate in Azienda ed al fine di rispondere in modo più adeguato ed efficace alle necessità di mercato e di qualità del prodotto;

d) segnalare i fabbisogni formativi, il numero dei lavoratori potenzialmente interessati nonché ogni altra notizia ritenuta utile, alle Commissioni territoriali competenti.

In occasione degli incontri della Commissione sarà dato corso agli adempimenti **per quanto riguarda i temi della formazione** di cui ~~al punto 6.3., secondo capoverso, dell'~~ all'art. 6, Disciplina generale, Sezione prima, del presente C.c.n.l.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Ente Bilaterale Nazionale per il settore metalmeccanico

~~Le parti stipulanti convengono che l'istituzione di un Ente Bilaterale Nazionale, dotato di personalità giuridica autonoma rispetto alle parti ma di esse emanazione, rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria.~~

~~Le parti stipulanti, pertanto, 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 un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto.~~

~~L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà essere articolato per sezioni tematiche di cui una sarà dedicata alla Formazione per la quale materia l'Ente Bilaterale sarà, tra l'altro, interlocutore di Fondimpresa per quanto attiene ai progetti di settore per l'ambito metalmeccanico.~~

~~L'Ente Bilaterale Nazionale, tra l'altro, 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. Tali esperienze saranno utili a valutare la necessità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Enti Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Ente Bilaterale Nazionale.~~

~~Misure e modalità di finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, se necessario anche a carico dell'impresa, saranno successivamente definite in funzione dei contenuti del progetto.~~

Art. 5 - Pari opportunità.

Le parti affidano alle Commissioni paritetiche disciplinate ai successivi punti 5.1. e 5.2. il compito di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende comportamenti coerenti con i principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale.

5.1. Commissione nazionale per le pari opportunità.

Per la vigenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro viene confermata la "Commissione paritetica per le pari opportunità" costituita in sede nazionale e formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

1) studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di formazione e lavoro, contratti *part-time*, ecc.) e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio nazionale;

2) seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità europea 1991-1995 e successivo e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'organismo paritetico bilaterale di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, con la Commissione nazionale di cui al precedente art. 4 e con gli organismi istituzionali operanti in materia;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) raccogliere e segnalare alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. significative iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001, adottate nelle aziende metalmeccaniche aderenti a Federmeccanica e Assisital con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

e) individuare iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

f) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Comunità europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia;

g) seguire l'attività delle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 5.2. e trasmettere ogni utile informazione per lo svolgimento della loro attività.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e annualmente riferisce sulla propria attività e su quella svolta dalle Commissioni di cui al successivo punto 5.2., alle delegazioni che hanno stipulato il presente Contratto.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

5.2. Commissioni territoriali per le pari opportunità.

Laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la costituzione, a titolo sperimentale, di Commissioni paritetiche per le pari opportunità composte da 6 (sei) rappresentanti nominati dalla Associazione territoriale imprenditoriale e 6 (sei) rappresentanti nominati dalle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stesse. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'art. 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

Le Commissioni operano in stretto collegamento con la Commissione nazionale sulla base delle informazioni, dei dati, delle ricerche e delle proposte fornite dalla stessa, con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche del mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore;

b) proporre alle parti che hanno costituito la Commissione stessa, in collaborazione con la Commissione paritetica territoriale di cui al precedente art. 4, specifiche iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in collaborazione con la Regione e in raccordo con gli "organismi paritetici per la formazione professionale" operanti nel territorio ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) 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, anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lettera c) del punto 5.1.. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche costituite in sede aziendale, la Commissione territoriale potrà costituire nel suo ambito un apposito gruppo di lavoro paritetico incaricato di seguirne l'attuazione in collaborazione con coloro i quali hanno effettuato la richiesta;

e) considerare l'opportunità di effettuare nell'ambito territoriale ricerche o indagini sulla diffusione e le caratteristiche delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro al fine di promuovere, in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera f) del punto 5.1., comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Le Commissioni paritetiche territoriali si riuniscono di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presiedute a turno da un componente dei due gruppi che le hanno costituite, deliberano all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati e, dopo il primo anno, riferiranno sull'attività svolta alla Commissione paritetica nazionale di cui al precedente punto 5.1..

Le parti convengono che gli incontri della Commissione avranno sede presso l'Associazione territoriale imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria.

5.3. *Commissioni aziendali per le pari opportunità.*

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente Contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà, come previsto alla lettera d) del punto 5.2., in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui all'art. 4, commi 1 e 2, L. 125/1991 con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

5.4. *Informazioni in materia di pari opportunità.*

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'art. 9, legge 10 aprile 1991, n. 125, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. - Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti.

Le parti stipulanti convengono di costituire in sede nazionale la "Commissione per l'integrazione dei lavoratori migranti" formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con lo scopo di individuare iniziative dirette a promuovere presso le aziende l'integrazione e la comprensione culturale dei lavoratori migranti.

In particolare, la Commissione ha il compito di:

a) proporre, sulla scorta delle esperienze già maturate, interventi diretti a favorire l'organizzazione delle mense aziendali nel rispetto delle differenze di culto religioso;

b) promuovere l'applicazione di quanto già indicato nella Dichiarazione Comune posta in calce alla disciplina contrattuale delle ferie volto a permettere ai singoli lavoratori di fruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal Contratto al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine;

c) segnalare le esperienze di organizzazione dell'attività aziendale volta a favorire l'integrazione dei lavoratori migranti con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti.

La Commissione ha altresì il compito di:

d) valutare la fattibilità, avvalendosi della collaborazione dell'Organismo bilaterale nazionale, di progetti di traduzione in lingua straniera delle norme di sicurezza con riferimento alle tipologie aziendali caratterizzate da una significativa presenza di lavoratori stranieri.

DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE PRIMA

Art.- *Informazione e consultazione in sede aziendale*

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:
 - ai più significativi indicatori di bilancio
 - alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, **anche all'estero**, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;
 - **alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;**
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.

Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle:

- a) decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a:
 - le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie ~~fino allora~~ adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione;
 - ~~le sostanziali modifiche delle tecnologie di processo fino ad allora adottate~~ o che abbiano rilevanti conseguenze ~~sulla organizzazione del lavoro~~, sulle condizioni prestantive e ~~sull'occupazione~~; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati della attività imprenditoriale;
 - le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione. ~~Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere, poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.~~

Le Parti si danno atto che le procedure previste dalla Legge n. 223 del 1991, dalla Legge n. 428 del 1990 nonché dal D.P.R. n. 218 del 2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Direzioni delle unità produttive che occupano più di 150 dipendenti, inoltre, forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e, tramite l'Associazione imprenditoriale di competenza, alle Organizzazioni territoriali dei sindacati stipulanti, nel corso di un apposito incontro, informazioni su:

- i livelli occupazionali suddivisi per tipologia di rapporto di lavoro e previsioni sulle dinamiche occupazionali **anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro;**
- i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, **anche all'estero**, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche";
- le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno;
- i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente;
- gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

- le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. ~~Quanto sopra non riguarda le normali le operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere, poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.~~ Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.
- i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione.

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

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE SECONDA

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

Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

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

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente.

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

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

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

INQUADRAMENTO

DICHIARAZIONE ALLEGATA ALL' ACCORDO DI RINNOVO

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

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

Ciò premesso, le parti:

- concordano nel valutare come utile e propedeutica alla riforma del sistema di inquadramento professionale la c.d. "parificazione operai impiegati" realizzata attraverso l'unificazione delle discipline normative relative ai lavoratori con qualifica di operaio, intermedio, impiegato, definita con l'accordo di rinnovo.
- si impegnano a proseguire il confronto nel corso del prossimo biennio in sede negoziale; a supporto di tale attività, concordano di organizzare momenti di approfondimento, anche di tipo seminariale, al fine di acquisire conoscenza comune delle migliori pratiche in materia sia in ambito nazionale che europeo.
- ritengono, nel condividere la valutazione che i profondi cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti in questi ultimi anni hanno in molti casi modificato la prestazione lavorativa e la professionalità ad essa connessa, che rispetto alla realtà industriale come oggi configurata saranno assunti nell'ambito del confronto i criteri di valutazione della prestazione elencati nel documento Fim, Fiom, Uilm prodotto al tavolo negoziale in data 25 ottobre 2007 con riferimento a quelli indicati sotto il titolo "dimensioni della Professionalità" nei paragrafi "fattori di specializzazione" e "fattori trasversali".
- Condividono l'impegno di affrontare nella discussione il superamento degli alinea all'interno delle declaratorie e la costituzione di una categoria specifica per i quadri.

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

Concordano fin d'ora che a partire dal 1° marzo 2009, nel caso in cui il confronto tra le parti non avesse portato alla definizione di un nuovo sistema d'inquadramento professionale, si darà luogo:

- al riconoscimento della 3 Erp secondo la seguente declaratoria:

NOTA A VERBALE alla 3^a categoria.

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

A tali lavoratori verrà riconosciuto, con decorrenza 1° marzo 2009, un elemento retributivo di professionalità corrispondente al parametro 121,7 degli attuali minimi tabellari (eventualmente da adeguare alla modifica della scala parametrica dei suddetti

minimi) con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti azialmente ad analogo titolo.

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

- Alla trasformazione dell'attuale 5 super in una specifica categoria aperta agli operai ed agli intermedi come di seguito definita;

Categoria 5^a Livello superiore.

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al primo alinea della declaratoria della categoria precedente, nello svolgimento della propria attività, sono in possesso di elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operando unicamente sulla scorta degli obiettivi da raggiungere, propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei corrispondenti livelli di responsabilità, modifiche e varianti su apparati di particolare complessità e/o prototipali, al fine di ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità; agiscono con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini; i profili relativi sono quelli tassativamente di seguito indicati,

- i lavoratori che senza possedere i requisiti di cui all'alinea seguente, guidano e controllano con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori che operino in importanti reparti o lavorazioni di elevata specializzazione,

- i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo alinea della declaratoria della categoria precedente, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche o amministrative nell'ambito di importante reparto, lavorazione o ufficio.

Lavoratori che in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono la realizzazione del ciclo completo di assiemaggio, collaudo e messa a punto di stampi di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, all'elevato grado di finitura richiesta, alla complessità dei profili da realizzare e/o alla presenza di parti in movimento provvedendo alla delibera funzionale fornendo in presenza di situazioni eccezionali e contingenti l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione di modifiche, del ciclo di produzione delle parti componenti, atte a consentire la realizzazione delle prestazioni previste contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Aggiustatore stampista

Lavoratori che, in condizioni di particolare autonomia operativa e organizzativa, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello copia in legno e in metallo di elevata complessità in relazione alle ristrette tolleranze previste, alla complessità delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco e alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza per la individuazione degli interventi atti ad adeguare il modello alle effettive esigenze di impiego contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e degli interventi correttivi attuati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Modellista

Lavoratori che, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi elettrici ed elettronici, in condizioni di particolare autonomia operativa ed organizzativa, eseguono fuori sede attività di elevata specializzazione per la realizzazione del ciclo completo di montaggio, installazione, collaudo, avviamento, riparazione e manutenzione di impianti e macchinari complessi in relazione alle innovative caratteristiche prestazionali e tecnologie utilizzate provvedendo alla delibera funzionale, partecipando all'addestramento pratico degli utilizzatori e contribuendo, attraverso la segnalazione delle difficoltà riscontrate e dei provvedimenti correttivi adottati, alla individuazione di soluzioni migliorative.

Montatore - Installatore di grandi impianti

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionali e particolare autonomia di iniziativa, qualsiasi intervento di natura elettrico-elettronica di elevato grado di difficoltà per montaggi e modifiche di macchinario speciale a funzionamento automatico (di asportazione truciolo o di saldatura) di prima esecuzione, caratterizzato da complesse funzioni logiche e tecnologiche aventi lo scopo di realizzare elevate precisioni e produzioni, curandone la loro finale funzionalità mediante indicazioni per modifiche di impianto o eventualmente geometriche e tecnologiche da apportare per il miglioramento del prodotto e delle condizioni funzionali previste e provvedendo eventualmente fuori sede alla delibera da parte del cliente.

Montatore - Manutentore elettrico-elettronico

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini, esegue in assenza di metodologie specifiche, su turboreattori e generatori ausiliari di potenza prototipici e/o sperimentali con scelta del metodo operativo più opportuno, lo smontaggio/montaggio e revisione, la prova funzionale, rilevando attraverso la lettura della strumentazione il loro buon funzionamento con l'utilizzo di apparecchiature specifiche. Definisce gli interventi necessari per la messa a punto eseguendo gli opportuni interventi anche nei casi di particolare complessità. Propone inoltre soluzioni metodologiche rivolte al miglioramento complessivo dell'attività svolta con la necessaria attività di collegamento con le specializzazioni immediatamente collaterali.

Si avvale anche dell'ausilio di altri lavoratori, al cui addestramento concorre ove necessario.

Operatore specialista motorista

Lavoratore che, agendo con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione ed in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e di quelle affini individua, con capacità di scelta di metodi operativi e di adattamento, il ciclo di maggiore rispondenza al miglioramento dei risultati dell'attività svolta ed effettua operazioni di montaggio, taratura e messa a punto riparazione e/o revisione e relativa ricerca guasti di strumentazione particolarmente complessa, a livello prototipico, mediante l'utilizzo di specifiche strumentazioni di misure complesse con completa capacità diagnostico-operativa sugli interventi necessari.

Collabora con altre specializzazioni immediatamente collaterali ed avvalendosi anche dell'ausilio di altri lavoratori al cui addestramento concorre quando è necessario.

Operatore specialista montatore aeronautico

Lavoratori che eseguono, con facoltà decisionale e particolare autonomia operativa ed organizzativa:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali, di forma e/o tecnologiche di particolari di elevata difficoltà, con calcoli e grafici occorrenti per la determinazione delle quote mancanti, suggerendo tutte le indicazioni occorrenti per eventuali modifiche e varianti per tener conto di esigenze costruttive, di impiego e di manutenzione;

provvedendo inoltre a seguire le diverse fasi della lavorazione dando l'assistenza necessaria per una corretta esecuzione del completo ciclo di lavorazione;

ovvero:

- qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche funzionali e tecnologiche di macchinari caratterizzati da complesse funzioni logiche e tecnologiche, con la relativa delibera sulla base dei risultati del collaudo di forma e dimensione dei primi pezzi lavorati, che richiedono, per il loro controllo, impegnativi interventi in relazione al posizionamento, alla tracciatura ed all'esecuzione dei necessari calcoli.

Tracciatore - Collaudatore

Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico, anche a più di cinque assi controllati, la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità di forma e/o da materiali innovativi.

Provvedono, avendo conoscenza delle tecnologie collegate e di più linguaggi delle unità di governo ed applicando elementi di geometria descrittiva, calcoli analitici e trigonometrici, ad impostare e sviluppare dalla consolle i programmi necessari con la scelta dei parametri tecnologici e con la ottimizzazione del ciclo operativo.

Integrano, in base alla vasta esperienza maturata ai massimi livelli della propria specializzazione, programmi da altri parzialmente elaborati o in quanto preferibilmente definibili durante il ciclo operativo o per modifiche sopravvenute nel corso della lavorazione che possono interessare la geometria del pezzo, gli utensili, i materiali e le attrezzature.

Addetto macchine a controllo numerico

DISCIPLINA GENERALE, SEZIONE TERZAArt. 5. - *Orario di lavoro.*

- omissis -

Orario plurisetimanale.

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

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

Le parti si danno atto che la contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del C.c.n.l..

Le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della Direzione aziendale alle Rappresentanze sindacali unitarie.

Qualora non sia stata raggiunta un'intesa entro il decimo giorno (di calendario) dalla comunicazione della Direzione aziendale alla Rappresentanza sindacale unitaria, su iniziativa di una delle parti potrà essere richiesto un incontro a livello territoriale.

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale normale sarà riconosciuta ai lavoratori interessati una maggiorazione della retribuzione nella misura onnicomprensiva del ~~10~~ **15%** per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del ~~15~~ **25%** per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.»

Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisetimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con le Rappresentanze sindacali unitarie la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

Nel caso di mancato accordo, esperita un'ulteriore verifica in sede territoriale, la programmazione dei recuperi rimane quella precedentemente concordata.

- omissis -

Permessi annui retribuiti.

- omissis-

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 7, in applicazione di quanto concordato nella Dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo, 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;~~ **di questi, un permesso potrà essere reso non fruibile entro l'anno e, qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda il pagamento, che in tal caso avverrà con la retribuzione del mese di dicembre, accantonato nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito.**

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~~ **15** 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~~ **15** 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 il 9,5 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 il 9,5 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 **e dalla necessità di svolgere le attività burocratiche legate alla condizione di migrante.**

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.

DISCIPLINA GENERALE – SEZIONE TERZA

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

- omissis -

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva 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; **le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri di cui alla lettera A) compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.** 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.

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, 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~~ **Dichiarazione** 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.

- omissis -

DICHIARAZIONI A VERBALE

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.

3. Al fine di rendere effettivo quanto previsto dal terzo comma della lettera A) Diritto allo studio, le parti si attiveranno congiuntamente presso il Ministero della pubblica istruzione per predisporre un modulo formativo per l'insegnamento della lingua italiana ai lavoratori stranieri da diffondere presso le strutture scolastiche pubbliche o legalmente riconosciute e promuoverne l'attivazione nell'ambito dell'autonomia scolastica loro riconosciuta.

Art. 5-ter. - Reperibilità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità assuma comportamenti tali da rendere inutile la richiesta di intervento non sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità e si attiverà la procedura disciplinare di cui agli articoli 23 e seguenti della presente Disciplina 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	4,50	6,75	7,30	29,25	29,80	32,05
4-5	5,35	8,40	9,00	35,15	35,75	38,80
SUPERIORE AL 5°	6,15	10,10	10,65	40,85	41,40	45,35

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA METALMECCANICA E NELLA
INSTALLAZIONE D'IMPIANTI

- omissis -

Art. 4. – *Formazione.*

- omissis –

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti condividono che la formazione erogata attraverso la piattaforma e-learning www.apprendonline.it , promossa da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm e finanziata dal Ministero del lavoro, è utile alla formazione sulle tematiche trasversali individuate nel presente articolo.

DISCIPLINA GENERALE, SEZIONE TERZA

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

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;
- **informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.l.s., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.l.s..**

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 ed 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 faccia 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 ed 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 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.l.s.) 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.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 626 del 1994 come modificato dalla Legge n. 123 del 2007, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna.

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

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 ed 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.

I permessi retribuiti attribuiti ad ogni R.l.s. di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 sono elevati a 50 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti, e a 70 ore annue, nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.l.s. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 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.

QUOTA CONTRIBUZIONE *UNA TANTUM*

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

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

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

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO n. 45109 intestato a FIM- FIOM-UILM – CONTRATTI AZIENDE PRIVATE presso BNL Roma Bissolati CODICE IBAN ... *(sarà successivamente indicato n.d.r.)*

Roma, 20 gennaio 2008.

FEDERMECCANICA

FIM

ASSISTAL

FIOM

UILM