

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE
OPERANTI NEL SETTORE MANIFATTURIERO, PRODUZIONE E FABBRICAZIONE DI BENI**

L'anno 2017, il giorno 9 del mese di febbraio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Sig. Azzolini Fabrizio assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiantè, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlato, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

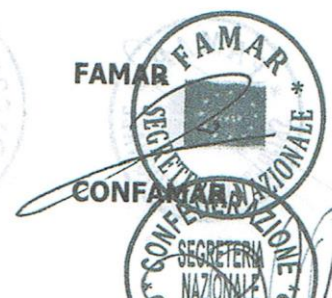
SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti delle imprese operanti nel settore manifatturiero, produzione e fabbricazione di beni costituito da 86 articoli e da 5 allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.


FOR.ITALY
 Azzolini Fabrizio
 PRESIDENZA NAZIONALE
 FOR.ITALY




FAMAR
 FAMAR
 SEGRETERIA NAZIONALE
 CONFAMAR
 CONFEDERAZIONE
 SEGRETERIA NAZIONALE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE
OPERANTI NEL SETTORE MANIFATTURIERO, PRODUZIONE E FABBRICAZIONE DI BENI**

L'anno 2017, il giorno 9 del mese di febbraio in Roma

Tra

- **FOR.ITALY** rappresentata dal Sig. Azzolini Fabrizio assistito dalla commissione tecnica composta da Luca Cipolla, Eugenio Sergio Feroldi, Ugo Russo, Walter Simonetti

e

- **FAMAR - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggianta, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

con l'assistenza di:

- **CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori** rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

INDICE**CAPITOLO I°
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 1 - I° Livello di contrattazione
- Art. 2 - II° Livello di contrattazione
- Art. 3 - Attività sindacale
- Art. 4 - Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti
- Art. 5 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale
- Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale
- Art. 7 - Rapporti sindacali fra le parti
- Art. 8 - Occupazione

4

**CAPITOLO II°
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA**

- Art. 9 - Campo di applicazione
- Art. 10 - Decorrenza e durata
- Art. 11 - Validità'

**CAPITOLO III°
IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO**

- Art. 12 - Servizi per i lavoratori e per le imprese
- Art. 13 - Formazione permanente e continua
- Art. 14 - Organismo Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL
- Art. 15 - Organismo Paritetico Nazionale – OPAN
- Art. 16 - Previdenza complementare
- Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa
- Art. 18 - Patronati
- Art. 19 - Centri di assistenza fiscale
- Art. 20 - Accesso al credito
- Art. 21 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

**CAPITOLO IV°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- Art. 22 – Livelli di inquadramento del personale dipendente
- Art. 23 – Declaratorie dei livelli di inquadramento per area
- Art. 24 – Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly
- Art. 25 – Il lavoratore autonomo
- Art. 26 – Il socio lavoratore
- Art. 27 – Il Quadro superiore
- Art. 28 – Il Quadro

CAPITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEQUENTI

- Art. 29 – Assunzione
- Art. 30 – Periodo di prova
- Art. 31 – Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori
- Art. 32 – Corrispettivo per la prestazione lavorativa

CAPITOLO VI°
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

5

- Art. 33 – Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Art. 34 – Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 35 – Contratto di lavoro somministrato
- Art. 36 – Contratto di lavoro a tempo parziale
- Art. 37 – Contratto di apprendistato
- Art. 38 – Telelavoro
- Art. 39 – Tirocinio

CAPITOLO VII°
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 40 – Orario di lavoro
- Art. 41 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 42 – Banca ore
- Art. 43 – Lavoro minorile
- Art. 44 – Lavoro festivo e notturno
- Art. 45 – Lavoro straordinario
- Art. 46 – Lavoro a turni

CAPITOLO VIII°
MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Art. 47 – Riposo settimanale – festività e permessi
- Art. 48 – Ferie
- Art. 49 – Aspettativa
- Art. 50 – Sospensione – soste – riduzione d'orario e recuperi
- Art. 51 – Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 52 – Volontariato
- Art. 53 – Preavviso
- Art. 54 - Appalti – terzizzazione – Cessione – trasferimento – fallimento dell'azienda
- Art. 55 – Cambio di gestione
- Art. 56 – Risarcimento danni

**CAPITOLO IX°
TRATTAMENTO DI MALATTIA ED ALTRE TUTELE**

- Art. 57 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro
- Art. 58 – Trattamento per i genitori di disabili e di tossicodipendenti
- Art. 59 – Lavoratori immigrati
- Art. 60 – Sostegno ai lavoratori disabili
- Art. 61 – Promozione delle pari opportunità
- Art. 62 – Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro
- Art. 63 – Congedo per matrimonio
- Art. 64 – Diritto allo studio
- Art. 65 – Contrasto al mobbing

6

**CAPITOLO X°
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO**

- Art. 66 – Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro
- Art. 67 – Indumenti di lavoro – utensili di lavoro – spogliatori
- Art. 68 – Visite di inventario e visite personali di controllo
- Art. 69 - Contrasto allo stress da lavoro correlato

**CAPITOLO XI°
TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 70 – Trattamento economico del lavoratore dipendente per area
- Art. 71 – Tredicesima mensilità
- Art. 72 – Aumenti periodici di anzianità
- Art. 73 – Indennità varie
- Art. 74 – Traslazioni e trasferimenti
- Art. 75 – Prestiti
- Art. 76 – Reclami sulla busta paga
- Art. 77 – Trattamento di fine rapporto
- Art. 78 – Trattamento economico del Quadro superiore
- Art. 79 – Modalità di trattamento del lavoratore autonomo
- Art. 80 – Modalità di trattamento del socio lavoratore

**CAPITOLO XII°
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 81 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 82 – Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPITOLO XIII° NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 83 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Art. 84 – Norma generale

Art. 85 – Clausola di salvaguardia

Art. 86 – Procedure per l'allineamento contrattuale

ALLEGATI:**A - ARMONIZZAZIONE E TRASMIGRAZIONE CONTRATTUALE**

A.1 - Modello di "Accordo per la trasmigrazione contrattuale"

B - ACCORDI INTERCONFEDERALI

B.1 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

B.3 – Accordo Interconfederale 4 novembre 2016 in materia di detassazione e linee guida per la contrattazione di II livello

C – PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

C.1 – Modello di PFI per l'apprendistato

PREMESSA

Le Parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, di seguito nominato anche CCNL, intendono promuovere ogni utile iniziativa per favorire processi di semplificazione della rappresentanza con l'obiettivo di garantire una maggiore capacità di rappresentare gli interessi reali delle imprese e dei lavoratori.

A tal fine, in particolare, le Parti datoriali hanno convenuto di attivare azioni ed interventi delle rispettive organizzazioni nell'ottica di una maggiore efficacia nel rispondere alle reali esigenze del mondo del lavoro e di tutti gli attori che ne fanno parte.

Questo, a livello operativo, ha portato alla nascita del "Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani" in sigla "**FOR.ITALY**", quale confederazione nazionale con l'obiettivo di tutelare gli interessi delle micro, piccole e medie imprese italiane. FOR.ITALY e CONFAMAR ritenendo di fondamentale importanza ai fini di una contrattazione nazionale di categoria efficace e capace di rispondere concretamente alle esigenze del mondo imprenditoriale e dei lavoratori rappresentati, hanno sottoscritto i seguenti accordi interconfederali sul modello di relazioni industriali, in materia di salute e sicurezza ex D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i ed in materia di detassazione.

La cornice data da tali accordi e intese, insieme alla costituzione dell'Organismo Paritetico in materia di salute e sicurezza OPAN, rappresenta il punto di riferimento per il presente contratto per dare risposte efficaci alle problematiche dei lavoratori e delle imprese.

In questo quadro i predetti accordi e intese vengono integralmente recepiti nel presente CCNL costituendone parte integrante e sostanziale.

Il presente CCNL è disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale e nell'ambito degli assetti contrattuali previsti dall'Accordo Quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Il CCNL è di durata triennale tanto per la parte economica che normativa ed avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale e per la dinamica degli effetti economici si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio – in sostituzione del tasso di inflazione programmata l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

In questo contesto il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esso, infatti, affronta le problematiche del lavoro nelle sue diverse espressioni sia quello classico del lavoro dipendente, sia quello ormai consolidato del lavoro autonomo nonché dell'apporto lavorativo dei datori di lavoro e dei suoi collaboratori anche famigliari.

In tal senso le parti stipulanti il presente CCNL ribadiscono l'importanza di una contrattazione articolata su due livelli:

- il I° livello nazionale e di categoria
- il II° livello alternativamente aziendale, territoriale, di rete, di filiera o di altra natura quale strumento necessario per rinforzare il sistema delle relazioni industriali e per ridurre quella notevole conflittualità che ha determinato storicamente una costante difficoltà nei rinnovi contrattuali generando situazioni di difficoltà e incertezza sia per le aziende che per i lavoratori.

Inoltre è impegno comune delle Parti sostenere l'aggregazione tra imprese anche attraverso l'introduzione nella contrattazione di II° livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

In linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e anche di concerto con le istituzioni, le Parti intendono sostenere gli interventi tesi a:

- Migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati;
- Garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli e del Mezzogiorno;
- Sviluppare le aree a forte vocazione industriale;
- Sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro;
- Potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le parti, con la presente regolazione contrattuale, riconoscono che, di norma, il rapporto lavorativo si affianca al rapporto sociale, e pertanto ribadiscono l'importanza per le imprese di definire ulteriori strumenti di regolazione del rapporto fra i soci imprenditori.

Attraverso il rapporto associativo, i soci concorrono in maniera diretta e secondo le norme statutarie e del regolamento interno alla gestione dell'impresa, anche alla luce degli articoli 45 e 46 della Costituzione.

Pertanto per i lavoratori che siano anche soci dell'impresa, le norme del presente contratto sono integrate da quelle dei regolamenti interni o dei patti sociali adottati fra i soci stessi.

Le Parti, pertanto, con il presente CCNL si impegnano ad offrire una regolazione anche alle prestazioni dei soci coimprenditori che instaurino con l'azienda un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuiscono comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

In modo particolare negli ultimi anni l'aumento più che proporzionale del lavoro autonomo, spinto dall'emergere delle cosiddette professioni non regolamentate, ha reso non sempre praticabili strumenti di regolazione di questi rapporti, facendo emergere nuovi problemi legati al rischio di contenziosi e nuove prospettive di tutela.

La negoziazione, in tale prospettiva, rappresenta una prima concreta risposta a queste nuove problematiche, oltre che un deterrente alla concorrenza sleale fra datori di lavoro nell'ottica di offrire alcune tutele minimali compatibili con la natura della prestazione svolta ed il contesto all'interno della quale viene essa viene resa.

Pertanto la platea dei destinatari della presente normativa contrattuale è composta riguardando oltre i lavoratori dipendenti anche:

- I collaboratori coordinati e continuativi
- I lavoratori autonomi *tout court*.

Tale regolazione appare ancora più indispensabile a maggior ragione dopo le restrizioni alla stipula di collaborazioni operata dalla legge n. 92/2012, prima, e dalla legge n. 183/2014, dopo, oltre all'incremento significativo del numero dei prestatori d'opera.

In tale ambito, un campo di sicuro interesse sia per le imprese che per i lavoratori autonomi - soci e non soci - è rappresentato dall'accesso dei contraenti alla bilateralità in tutte le sue declinazioni (procedure di certificazione, strumenti di conciliazione, salute e sicurezza sul lavoro) ed in particolare con riguardo al tema del welfare contrattuale ed al sostegno al reddito.

Per quanto attiene i settori di riferimento, questo è risultato fondamentale in questi anni nel dare un contributo per la creazione di ricchezza nazionale e per l'incremento dell'occupazione.

Proprio per questo, ai fini della ripresa di tali settori regolamentati dal presente CCNL si rendono indispensabili adeguate politiche incentrate sulla competitività rivolte sia al sistema paese in generale che al sistema delle imprese.

Le Parti firmatarie il presente CCNL a fronte della situazione di difficoltà che sta attraversando il Paese, animate da senso di responsabilità, hanno convenuto, con il presente CCNL, sull'obiettivo di promuovere strumenti e misure utili ad affrontare e superare la congiuntura sfavorevole in atto.

A tal proposito le parti ribadiscono la volontà di promuovere ogni utile iniziativa, anche congiuntamente, nei confronti delle istituzioni pubbliche finalizzate alla ricerca di soluzioni da perseguire mediante politiche settoriali e di sistema in modo tale da consolidare il ruolo dei settori rappresentati quale fattore di primaria importanza del sistema produttivo nazionale, al quale destinare risorse congrue all'apporto che il settore stesso dedica al paese in termini di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

L'adozione di tali politiche passa necessariamente attraverso la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli incentrati sulle materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i lavoratori oltre che le politiche di sviluppo del settore di riferimento.

In particolare le parti chiedono al Governo e alle altre istituzioni competenti di concentrare la loro attenzione sui seguenti temi di primaria importanza per il mondo delle imprese e dei lavoratori:

- Riqualificazione degli ammortizzatori sociali ed integrazione con il sistema della bilateralità.

Al fine di dotare il settore di un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguate tutele alle diverse forme di lavoro previste dalla contrattazione oltre che dalla legislazione vigente.

Nello specifico le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

Tali misure sarebbero funzionali ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui, in costanza di rapporto di lavoro, la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel riconoscere il ruolo di primaria importanza che il sistema della bilateralità riveste sia per il mondo delle imprese che dei lavoratori, richiedono concordemente che, in caso di sospensione del rapporto di lavoro, le misure di sostegno al reddito restino assicurate anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga di tutte le risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

- Enti bilaterali.

Rilevato che il ruolo degli strumenti bilaterali è di fondamentale importanza ai fini della creazione e del consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni di cui sopra, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa al fine di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata sia dalle imprese che dai lavoratori agli enti bilaterali.

- Semplificazione amministrativa.

Le procedure relative alla trasparenza del mercato del lavoro e alla normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese richiedono necessariamente l'adozione da parte del Ministero del Lavoro di provvedimenti che consentano alle imprese dei settori di adempiere agli obblighi amministrativi di ogni natura concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la capacità di sviluppo del sistema.

- Decontribuzione e detassazione.

Le parti nel considerare la straordinaria importanza che entrambi gli strumenti rivestono soprattutto in un momento di crisi economica come quello attuale, richiedono che vengano destinate maggiori risorse per fare scattare in via strutturale una fiscalità premiale attraverso gli istituti della decontribuzione / detassazione.

- Corrette relazioni industriali.

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e a tal fine convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente CCNL.

CAPITOLO I° SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - I° Livello di contrattazione

1. Le parti, anche in considerazione dell'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:
 - a) Contrattazione di I° livello: contratto nazionale di categoria;
 - b) Contrattazione di II° livello che può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o di altra natura.
2. La contrattazione collettiva di I° livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente CCNL.

14

Art. 2 - II° Livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.
2. Al II° livello di contrattazione possono essere definite intese volte a modificare in tutto o in parte singoli istituti contrattuali di categoria al fine di superare situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico e occupazionale. In base all'art. 8, comma 1, D.L. 138/2011, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148 oltre che in attuazione dell'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015, possono essere concluse attraverso la contrattazione decentrata intese finalizzate alla:
 - Maggiore occupazione;
 - Qualità dei contratti di lavoro;
 - Adozione di forme di partecipazione dei lavoratori;
 - Emersione del lavoro irregolare;
 - Incrementi competitività e di salario;
 - Gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
 - Investimenti e all'avvio di nuove attività.
3. Le materie sono individuate nel comma 2 del citato articolo 8 della Legge n. 148/2011 e riguardano:
 - L'introduzione di nuove tecnologie;
 - Le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
 - I contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
 - Il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
 - La disciplina dell'orario di lavoro;
 - Le modalità di assunzione e la disciplina nel rapporto di lavoro.

Art. 3 - Attività sindacale

1. Per i componenti dei comitati direttivi delle OO.SS., per l'esercizio delle attività sindacali viene riconosciuta un'ora annua per dipendente, con eventuali situazioni di maggior favore aziendale.
2. Le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente CCNL possono costituire delle Rappresentanze Sindacali ai sensi della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Nelle aziende cooperative fino a 15 dipendenti, ove interessate ad una contrattazione di secondo livello territoriale per comparto merceologico potranno essere elette rappresentanze sindacali unitarie di comparto per area territoriale, mutuando tra le imprese interessate i conseguenti oneri per i permessi retribuiti, secondo procedure dalle stesse parti definiti. In tal caso ai rappresentanti di comparto merceologico per area territoriale, eletti tra i dipendenti delle cooperative interessate, potranno essere concessi brevi periodi retribuiti fino a 8 ore mensili per il disimpegno delle loro funzioni. A tali

rappresentanti sindacali, i cui nominativi saranno resi noti alle associazioni datoriali, in caso di rappresentanti di comparto merceologico ed alle Direzioni delle cooperative per i rappresentanti aziendali sono estese le norme di cui alla L. n. 300/70 in materia della tutela e libertà delle attività sindacali.

4. Nel caso in cui l'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodo dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività. La suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- a. Il numero degli addetti alle attività stagionali o per punta di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- b. Tale numero non sia comunque inferiore a 50.

Il numero di tali rappresentanti sarà complessivamente pari ad 1 qualora il numero degli addetti di cui al comma precedentemente sia inferiore o pari a 220 ed a 2 sopra tale limite numerico. I suddetti rappresentanti saranno individuati di volta in volta tra gli assunti nei vari periodi di stagionalità o di punte di maggior lavoro ricorrente e affiancheranno le RSU/RSA fino alla cessazione del proprio rapporto di lavoro e, durante tale periodo, potranno utilizzare i permessi attribuiti alle RSU/RSA secondo le indicazioni delle stesse.

5. I permessi sindacali spettanti alle RSU/RSA, calcolati con riferimento al numero dei dipendenti a tempo indeterminato, nonché anche ai lavoratori stagionali di cui al punto a) dell'abrogato art. 1 della legge 230 del 1962 (intendendosi come unità lavorative utili ai fini del computo dei permessi quelle derivanti dalla sommatoria dei singoli periodi di lavoro stagionale diviso dodici) sono i seguenti:
- Aziende fino a 200 dipendenti: 3 ore annue per dipendente;
 - Aziende oltre 200 dipendenti: 3 ore e mezzo annue per dipendente. Tali permessi ricomprendono anche quelli di cui al comma 1 del presente articolo.
6. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive hanno diritto ai permessi previsti dall'art. 32 della L.n. 300/70. La concessione di aspettative ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31 della legge n. 300/70. Il periodo di aspettativa sarà considerata utile ai fini della rivalutazione del TFR maturato all'inizio dell'aspettativa stessa, secondo i criteri previsti dall'art. 2120, 4° e 5° comma del Codice Civile.
7. Le parti convengono che l'impresa provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
8. Tale lettera conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo fissato in misura pari allo 0,85% da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'impresa dovrà versarlo.
9. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato.
10. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta all'impresa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto.
11. Le trattenute mensili operate dalle singole imprese sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base alle deleghe come sopra presentate sono versate entro il decimo giorno del mese successivo, secondo le modalità comunicate dall'organizzazione sindacale con accompagnamento di distinta nominativa.
12. L'impresa è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega ed i versamenti effettuati all'organizzazione sindacale.
13. Il diritto di assemblea ex art. 20 dello Statuto dei Lavoratori è esercitato ad istanza della rappresentanza sindacale o del comitato esecutivo delle rappresentanza sindacale.
14. Viene altresì richiamata la disciplina della rappresentanza sindacale in ogni sua parte.
15. Il diritto di assemblea con le modalità di cui all'art. 20 della L. n. 300/70 sarà esercitato ad istanza delle RSU/RSA o delle OO.SS.. Analogo diritto di assemblea esercitato ad istanza delle OO.SS. viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno 10 dipendenti nel limite massimo di 6 ore annue

retribuite salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 35 della L.n. 300/70. Tali assemblee saranno tenute di norma all'interno dalle unità produttive, tenendo conto delle esigenze produttive e salvo motivi oggettivi di impedimento (ad es. di carattere logistico organizzativo).

Art. 4 - Esclusività di stampa e distribuzione dei contratti

1. Il presente CCNL conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
2. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.
3. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.
4. Le imprese sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neo assunti, copia del presente CCNL stampato a cura e a spese dell'apposito Fondo istituito presso l'Ente Bilaterale OBIL.
5. Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano ogni azione di salvaguardia.
6. Gli Enti Istituzionali, le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.
7. In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche.

Art. 5 - Commissione di conciliazione paritetica nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate come di seguito.
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale presso l'Ente Bilaterale OBIL, costituito a livello interconfederale da FOR.ITALY e CONFAMAR, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.
4. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.
5. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
6. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
7. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

8. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
9. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
10. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
11. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.
12. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.
13. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.
14. La Commissione di Conciliazione territoriale, operante presso le articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale OBIL, interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale. Ciascuna Commissione di Conciliazione territoriale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali. La Commissione si riunisce presso la sede dell'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.
15. La convocazione della Commissione di Conciliazione Territoriale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.
16. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
17. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.
18. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art. 6 - Composizione delle controversie in sede sindacale

1. Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale operante presso l'articolazione territoriale dell'ente bilaterale di riferimento. In assenza di articolazione territoriale dell'ente bilaterale la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale OBIL a livello nazionale che può comunque procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
4. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale di riferimento territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.
5. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
6. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
7. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.
8. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
9. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.
10. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 - b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

11. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Art. 411 c.p.c.
12. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
13. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
14. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
15. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..
16. Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente articolo.
17. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.
18. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.
19. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.
20. Ai sensi dell'Art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.
21. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.
22. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.
23. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e rappresentanze sindacali assistite dalla rispettiva Organizzazione Sindacale.
24. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale operante presso l'ente

bilaterale di riferimento territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Art. 7 - Rapporti sindacali fra le parti

1. Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegiano la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le parti.
2. In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal contratto stesso e dagli accordi interconfederali di riferimento che con il presente CCNL vengono integralmente recepiti.

Art. 8 - Occupazione

Al fine di ricercare tutte le forme utili per consolidare ed estendere i livelli occupazionali ed allargare la base produttiva, a fronte di specifici progetti che vengano verificati e definiti congiuntamente, le parti convengono che a livello territoriale o aziendale sia possibile pervenire alla stipula di accordi specifici, che colgano le nuove forme di sperimentazione nella organizzazione produttiva e del lavoro ed utilizzino la mobilità territoriale e la flessibilità dell'orario.

CAPITOLO II°
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Art. 9 – Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro nelle imprese che operano nel settore della manifattura, produzione e fabbricazione di beni. Il presente CCNL è comunque applicato a tutte le imprese, sotto qualsiasi forma organizzate, aderenti ad una delle associazioni riconducibili al sistema di rappresentanza FOR.ITALY.
2. Nello specifico il presente CCNL trova applicazione nelle seguenti aree:

- **Area tessile, abbigliamento, pelle, cuoio, calzature, scope – spazzole, articoli per la sicurezza, ombrelli - bottoni – parrucche, cancelleria e altro.**

Nello specifico si applica per: preparazione e filatura fibre tessili, tessitura, finissaggio dei tessuti, degli articoli di vestiario e attività simili, fabbricazione di tessuti a maglia confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento, fabbricazione di articoli in materie tessili nca (incerate, tende, vele, teli, teloni, bandiere, striscioni, panni, strofinacci, giubbotti di salvataggio, paracadute ecc.) e altro n.c.a., tappeti e moquette, spago, corde, funi e reti, nastri, etichette e passamanerie, articoli tessili tecnici ed industriali, ricami, tulle, pizzi e merletti, fabbricazione di feltro e articoli tessili diversi (nca) (feltro, lacci e articoli tessili diversi (piumini per cipria e muffole)), abbigliamento in pelle e similpelle, camici, divise ed altri indumenti da lavoro, confezione in serie di abbigliamento esterno, sartoria e confezione su misura di abbigliamento esterno, camicie, t-shirt, corsetteria e altra biancheria intima, varie e accessori per l'abbigliamento / calzature realizzate in materiale tessile senza soles applicate, abbigliamento sportivo o di altri indumenti particolari (bende elastiche, panciere elastiche, ginocchiere elastiche e simili), articoli in pelliccia, calzetteria in maglia, pullover, cardigan ed altri articoli simili a maglia, preparazione e concia del cuoio e pelle, preparazione e tintura di pellicce, articoli da viaggio, borse e simili, pelletteria e selleria / frustini e scudisci per equitazione, calzature / parti in cuoio per calzature, fabbricazione di scope e spazzole, fabbricazione di articoli di vestiario ignifughi e protettivi / articoli in plastica e in metallo per la sicurezza personale, maschere antigas, fabbricazione di altre attrezzature ed altri articoli protettivi di sicurezza (tappi per le orecchie e naso, cinture di sicurezza per usi professionali, salvagenti in sughero etc., fabbricazione di ombrelli, bottoni, chiusure lampo, parrucche e affini, fabbricazione di oggetti di cancelleria, fabbricazione di casse funebri, fabbricazione di altri articoli nca (mappamondi, accendini, articoli per uso personale, candele, lumicini e simili, fiori, foglie e frutti artificiali, oggetti sorpresa, astucci epr occhiali, oggetti per feste e divertimenti, cesti floreali, etc.) e altro n.c.a.

- **Area legno e affini, carta, stampa, mobili.**

Nello specifico si applica per: taglio e piallatura del legno, fabbricazione di fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno, fabbricazione di pavimenti in parquet assemblato, fabbricazione di porte e finestre in legno, travi, travicelli, puntoni, capriate, scale, ringhiere, asticelle, edifici prefabbricati, divisori in legno, scenografie in legno, imballaggi in legno, casse, gabbie, pallet, botti, tini, mastelli, tamburi, parti in legno per calzature, manici di ombrelli, bastoni e simili, fabbricazione di altri prodotti vari in legno (montature / manici / stampelle ..., ciocchi e pellet, blocchi per pipe), lavorazione del sughero, articoli in paglia e materiali da intreccio, laboratori di cornici, fabbricazione di pasta-carta, fabbricazione di carta e cartone, carta e cartone ondulato e di imballaggi di carta e cartone, prodotti igienico sanitari e per uso domestico in carta e ovatta di cellulosa, prodotti cartotecnici scolastici e commerciali, fabbricazione di altri prodotti cartotecnici, stampa di giornali, altra stampa (riviste, libri, stampa su tessuti, plastica, vetro, metallo, legno e ceramica, etc.), lavorazioni preliminari alla stampa e

ai media, legatoria e servizi connessi, riproduzione di supporti registrati, mobili per ufficio, mobili per cucina, fabbricazione di materassi, fabbricazione di mobili per arredo domestico / parti , accessori e finitura, fabbricazione di altri mobili (inclusi quelli per arredo esterno), coniazione di monete, fabbricazione di oggetti di gioielleria ed oreficeria in metalli preziosi o rivestiti di metalli preziosi / lavorazione di pietre preziose e semipreziose per gioielleria e per uso industriale, fabbricazione di bigiotteria e articoli simili nca (cinturini metallici per orologi) e altro n.c.a., fabbricazione di strumenti musicali (incluse parti e accessori), fabbricazione di articoli sportivi, fabbricazione di giochi (inclusi i giochi elettronici) e giocattoli (inclusi i tricicli e gli strumenti musicali giocattolo).

- **Area derivati petrolio, chimica, farmaceutica, gomma, plastica, vetro, refrattari, abrasivi, prodotti minerali non metalliferi.**

Nello specifico si applica per: fabbric. di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio (pece, coke, catrame, etc.; carburanti, olio combustibile, gas quali etano, propano, butano; gpl; etc.), fabbric. di prodotti chimici (gas industriali, coloranti, uranio / torio, altri prodotti di base inorganici / organici, fertilizzanti) e altro n.c.a., materie plastiche e gomma sintetica in forme primarie, agrofarmaci / altri prodotti chimici per l'agricoltura, vernici e smalti, inchiostri da stampa e adesivi, saponi, detergenti e di agenti organici tensioattivi, esplosivi (fiammiferi), olii essenziali, prodotti per uso fotografico e industriale, fabbricazione di prodotti derivati da processi di fermentazione o da materie prime vegetali / trattamento chimico degli acidi grassi, fabbricazione di prodotti chimici vari per uso industriale (inclusi i preparati antidetonanti e antigelo), fabbricazione di prodotti chimici impiegati per ufficio e per il consumo non industriale, fabbricazione di prodotti ausiliari per le industrie tessili e del cuoio, fabbricazione di prodotti elettrochimici / fabbricazione di altri prodotti chimici nca, fibre sintetiche e artificiali, fabbric. di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici, pneumatici / soles in gomma, fabbricazione di altri prodotti in gomma nca (lastre, fogli, nastri, barre, profilati , tubi, preservativi, tettarelle, borse per l'acqua calda, corde, guarnizioni, materassi, cuffie per bagno e grembiuli in gomma, mute da sub, tappetini, imbottiture, schiumati, rivestimenti per pavimenti), fabbricazione di lastre, fogli, tubi e profilati in materie plastiche, fabbricazione di imballaggi in materie plastiche, fabbricazione di rivestimenti elastici per pavimenti (vinile, linoleum eccetera), fabbricazione di porte, finestre, intelaiature eccetera in plastica per l'edilizia, fabbricazione di altri articoli in plastica per l'edilizia, fabbricazione di parti in plastica per calzature, fabbricazione di oggetti per l'ufficio e la scuola in plastica, fabbricazione di altri articoli in materie plastiche nca (oggetti per servizi da tavola, utensili da cucina e oggetti per la toletta, pezzi isolanti, guarnizioni per mobili, statuette, cinghie di trasmissione e nastri trasportatori, bocchini in plastica per sigari e sigarette, bigodini, tappetini, etc) fabbricazione di vetro e di prodotti in vetro, fabbricazione di prodotti refrattari (sabbia, ghiaia, pietra o argilla, ceramici refrattari, refrattari contenenti magnesite, dolomite o cromite), piastrelle in ceramica, mattoni, tegole ed altri prodotti per l'edilizia in terracotta, ceramica per usi domestici e ornamentali, articoli sanitari in ceramica, fabbricazione di isolanti e altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale (magneti, apparecchi di ceramica per laboratorio, per usi chimici e industriali), produzione di cemento, produzione di calce / gesso, fabbricazione di prodotti in calcestruzzo (caminetti) e/o gesso per l'edilizia / calcestruzzo pronto all'uso, produzione di malta, fabbricazione di prodotti in fibrocemento, segagione e lavorazione delle pietre e del marmo, fabbric. di prodotti abrasivi e di prodotti in minerali non metalliferi nca

- **Area metalmeccanico, metallurgia, orafa e argentiero, prodotti in metallo**

Nello specifico si applica per: siderurgia / produzione ferro, acciaio, leghe, fabbricazione di tubi e condotti senza saldatura / saldati, barre, profilati, nastri, pannelli, trafilatura a freddo (filo trafilato), produzione di metalli preziosi e semilavorati, produzione di alluminio e semilavorati, produzione di piombo, zinco e stagno e semilavorati, produzione di rame e semilavorati,

produzione di altri metalli non ferrosi e semilavorati (cromo, manganese, nichel), trattamento dei combustibili nucleari, fusione di ghisa e produzione di tubi e raccordi in ghisa, fusione di acciaio (tubi / raccordi), fusione di metalli leggeri, fusione di altri metalli non ferrosi (pesanti, preziosi), fabbricazione di strutture metalliche e parti assemblate di strutture, fabbricazione di porte, finestre e loro telai, imposte e cancelli metallici, per tende da sole, tende alla veneziana e simili, radiatori e contenitori in metallo per caldaie, cisterne, serbatoi e contenitori in metallo, generatori di vapore, armi e munizioni, meccanica generale / fucinatura, imbutitura, stampaggio e profilatura / metallurgia delle polveri, articoli di coltelleria, posateria ed armi bianche, serrature e cerniere e ferramenta simili, utensileria ad azionamento manuale, parti intercambiabili per macchine utensili, stampi, portastampi, sagome, forme per macchine / bidoni in acciaio e contenitori, imballaggi leggeri in metallo, prodotti fabbricati con fili metallici (cavi, chiodi, spille, molle / catene), fabbricazione di articoli di bulloneria, caraffe e bottiglie, stoviglie, pentolame, vasellame, attrezzi da cucina, casseforti, forzieri e porte metalliche blindate, oggetti in ferro, in rame ed altri metalli (ferro battuto, del peltro e del rame), fabbricazione di magneti metallici permanenti, fabbricazione di altri articoli metallici e minuteria metallica nca, fabbricazione di materiale medico; chirurgico e veterinario, fabbricazione di apparecchi e strumenti per odontoiatria e di apparecchi medicali (incluse parti staccate e accessori), fabbricazione di mobili per uso medico, chirurgico, odontoiatrico e veterinario, fabbricazione di centrifughe per laboratori, fabbricazione di protesi dentarie (inclusa riparazione), ortopediche, altre protesi ed ausili (inclusa riparazione), fabbricazione di lenti oftalmiche e armature per occhiali di qualsiasi tipo; montatura in serie di occhiali.

3. L'attività di impresa, svolta in qualsiasi forma giuridica, è regolamentata dal presente CCNL anche in relazione ai rapporti di lavoro non subordinato in una prospettiva di valorizzazione della centralità della persona e del suo apporto all'attività di impresa.
4. Il CCNL individua gli istituti contrattuali ritenuti idonei a garantire le tutele di tutte le figure professionali – lavoratori dipendenti e prestatori d'opera in qualsiasi forma – che operano all'interno dell'impresa. Inoltre viene condivisa una buona prassi finalizzata a sostenere un approccio avanzato al lavoro nelle diverse forme ed espressioni anche innovative quale strumento di crescita e valorizzazione del lavoro nell'impresa.
5. Le parti offriranno l'assistenza sindacale e legale necessaria alle imprese che vorranno sostituire la disciplina del presente contratto a quella derivante dall'applicazioni di altri contratti collettivi.
6. Le Parti danno atto che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati od alle agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali e/o dalla U.E., vi è la integrale applicazione del CCNL nonché del rispetto della normativa in materia di lavoro.

Art. 10 - Decorrenza e durata

1. La validità del presente contratto decorre dalla firma e fino al 31.12.2019.
2. Il presente CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno otto mesi prima della scadenza.
3. In caso di avvio della trattativa il presente contratto resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.
4. Per l'avvio della trattativa per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo CCNL al fine di consentire l'apertura delle trattative.
5. Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità stabilite dalle parti firmatarie il presente CCNL.

7. L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.
8. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) del tasso d'inflazione sempre calcolata sul minimo tabellare.
9. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Art. 11 - Validità

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.
2. Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.
3. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
4. Restano salve le condizioni di miglior favore.

CAPITOLO III°

IL SISTEMA DELLA BILATERALITA' E STRUMENTI PARITETICI E DI SERVIZIO

Art. 12 - Servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le Parti convengono sulla necessità di intervenire in materia di servizi alle lavoratrici e ai lavoratori nonché alle imprese mediante strumenti bilaterali interconfederali.
2. **Formazione permanente e continua** - La formazione permanente e continua rappresenta un valore per l'impresa e, in quanto tale, è rivolta a tutte le figure presenti nell'organizzazione del lavoro. Le parti si impegnano ad individuare nel corso di validità del presente CCNL lo strumento in grado di garantire il finanziamento dell'attività formativa a cui l'impresa versa il contributo previsto dalla Legge n. 388/2000 e s.m.i. pari allo 0,30% del salario.
3. **Welfare integrativo e Sostegno al reddito** - Il sostegno al reddito rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa. Le parti individuano nell'ente bilaterale di riferimento l'Ente deputato alla gestione degli interventi che verranno individuati nell'ambito di un apposito Comitato di indirizzo e vigilanza da costituirsi in forma paritetica e bilaterale entro 30 giorni dalla firma del presente CCNL. Il Comitato di Indirizzo e vigilanza svolgerà le funzioni di indirizzo e vigilanza nella gestione delle risorse destinate per le finalità riconducibili al sostegno al reddito dei lavoratori. L'ente bilaterale OBIL avrà cura di definire le modalità di versamento della quota di adesione al Fondo stesso nonché le modalità di gestione separata delle risorse destinate agli interventi previsti dal Comitato di Indirizzo e vigilanza.
4. **Osservatorio e assistenza contrattuale** - Per sostenere l'attività contrattuale di primo e secondo livello, nonché per conoscere ed approfondire le problematiche del settore è istituito presso l'ente bilaterale OBIL l'Osservatorio. L'attività dell'Osservatorio è di elaborare proposte operative utili a garantire lo sviluppo del settore. Per l'attività di assistenza contrattuale le parti stabiliscono che nell'ambito delle risorse destinate ad alimentare il Fondo per l'Osservatorio venga destinata una quota da distribuire in forma paritetica e bilaterale con l'obiettivo di sostenere la contrattazione di I° e di II° livello.
5. **Conciliazione** - Le parti stabiliscono che presso l'ente bilaterale OBIL venga istituito il servizio di Conciliazione a favore dei lavoratori e delle imprese che applicano il presente CCNL.
6. **Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro** - Le parti stabiliscono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è l'OPAN, le cui parti istitutive sono FOR.ITALY e CONFAMAR.
7. **Ulteriori servizi** - Rientrano nell'insieme dei servizi in favore delle lavoratrici e delle imprese che applicano il presente CCNL anche la certificazione dei contratti individuali, la validazione del Piano Formativo Individuale dell'apprendista e la validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/00 a cui è deputato l'ente bilaterale OBIL. Con riferimento a tale servizio, le parti convengono sulla necessità di sostenere la massima diffusione della cultura della legalità ed in particolare la piena attuazione del D.Lgs. n. 231/01. A tal proposito convengono di assegnare all'ente bilaterale il compito di promuovere la definizione di buone prassi e di codici di comportamento da sottoporre alle imprese aderenti al presente contratto per l'adozione di modelli organizzativi adeguati.

Art. 13 - Formazione permanente e continua

1. Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua individuato dalle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Per la specificità della figura del socio lavoratore nelle diverse accezioni, le parti si impegnano a formulare all'ente individuato un'ipotesi di lavoro che permetta l'accesso ai relativi servizi formativi per questi profili professionali.

Art. 14 - Organismo Bilaterale Italiano Lavoro - OBIL

1. Le Parti convengono che l'Ente Bilaterale OBIL è istituito ai sensi di quanto disposto dagli artt. 2, comma 1, lett. h) D.lgs. 276/2003.
2. Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall'ente bilaterale OBIL in relazione al presente CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva di 120,00 euro annui, di cui 96,00 euro annui a carico dell'Azienda e 24,00 euro annui a carico dei lavoratori da versare mensilmente tramite Modello di Pagamento Unificato F24 riportando la causale "**OBIL**" da apporre nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati".
3. Tale contributo, indispensabile per garantire i servizi della bilateralità erogati dall'ente bilaterale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori, rappresenta una forma di salario differito per le imprese del settore che, pertanto, assorbe, in quota parte, gli importi relativi al trattamento economico di cui alla tabella retributiva di riferimento.
4. Nel dettaglio i Fondi istituiti presso l'ente bilaterale sono i seguenti:
 - a) **Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza** – alla cui gestione è deputato l'OPAN.
 - b) **Fondo Welfare e Sostegno al reddito** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale sulla base delle indicazioni del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - c) **Fondo Osservatorio e Servizi Reali** - la cui gestione è affidata al CDA ente bilaterale sulla base del Comitato di indirizzo costituito pariteticamente dalle organizzazioni firmatarie del presente CCNL.
 - d) **Fondo Sviluppo contrattazione e assistenza contrattuale** – alla cui gestione sono deputate le parti firmatarie del presente CCNL.
 - e) **Fondo Gestione Bilateralità** – la cui gestione è affidata al CDA dell'ente bilaterale.
5. **Adesione all'Ente Bilaterale** - Ai sensi dell'Art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 della normativa vigente le parti ribadiscono che i trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali e territoriali sottoscritti dalle parti.
6. Le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e di secondo livello rappresentano, quindi, un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte del datore di lavoro di prestazioni sostitutive di analoga misura e contenuto, nel caso in cui questi si sottragga alla contribuzione all'ente bilaterale prevista dal presente contratto collettivo o da altri.
7. Pertanto, a far data dalla firma e sottoscrizione del presente CCNL, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi, per ciascuna mensilità.

Art. 15 - Organismo Paritetico Nazionale – OPAN

1. Le Parti convengono che l'organismo paritetico nazionale di riferimento è l'OPAN, costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro ex D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. allegato al presente CCNL sotto la lettera B.2 e che ne costituisce parte integrante e sostanziale. L'OPAN ha sede ed opera presso l'ente bilaterale OBIL e svolge le funzioni di organismo paritetico previsto dalla normativa vigente.
2. Le attività in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro sono promosse e sostenute con le risorse del Fondo Sviluppo Salute e Sicurezza alimentato con risorse pubbliche e private nelle modalità e nei termini così come previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato.

Art. 16 - Previdenza complementare

1. In relazione alla opportunità di dare vita ad un sistema di previdenza complementare che risponda alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nella impresa nonché alle esigenze rappresentate

dai soci imprenditori, le parti si impegnano ad affrontare nel corso di validità del presente CCNL la problematica nel suo complesso.

2. Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo intercategoriale-interconfederale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione a fondi già esistenti.
3. La lavoratrice e il lavoratore potranno optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 17 - Assistenza sanitaria integrativa

1. L'Assistenza Sanitaria integrativa rappresenta uno strumento importante nella vita di chi opera nell'impresa.
2. Le parti pertanto si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo interconfederale-intercategoriale promosso dalle parti firmatarie del presente CCNL o, in alternativa, l'adesione verso fondi già esistenti.

29

Art. 18 - Patronati

1. Le Parti convengono che i patronati di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai patronati come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 19 - Centri di Assistenza Fiscale

1. Le Parti convengono che i centri per l'assistenza fiscale di riferimento sono quelli espressione delle parti firmatarie il presente CCNL.
2. Ritenendo il servizio svolto dai CAF come supporto rilevante nella vita dei lavoratori e dell'impresa, nella prospettiva di prevederne la valorizzazione ed il consolidamento, le parti convengono di valutare nell'ambito dell'ente bilaterale di riferimento ogni utile iniziativa tesa a favorirne il consolidamento e lo sviluppo.

Art. 20 - Accesso al credito

1. Le parti stipulanti il presente CCNL si impegnano a promuovere l'attivazione di un servizio di accesso al credito per rispondere alle esigenze finanziarie delle imprese e dei lavoratori al fine di sostenere ogni utile azione tesa a migliorare la qualità della vita.
2. All'interno dell'ente bilaterale di riferimento le parti valuteranno ogni utile ipotesi di lavoro al fine di dare attuazione a tale servizio entro il termine di validità del presente contratto.
3. Analogamente le parti ritengono di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto. A tal proposito si impegnano a dare massima diffusione presso i rispettivi associati ai servizi di cui al presente articolo.

Art. 21 - Sviluppo dei servizi per i lavoratori e per le imprese

1. Le parti convengono sulla necessità di individuare nuove forme di intervento in termini di servizi ai lavoratori e alle imprese nella prospettiva di garantire il raggiungimento di obiettivi di qualificazione del lavoro in tutte le sue espressioni prospettando utili integrazioni fra le attività degli enti ed organismi presenti nelle singole organizzazioni firmatarie del presente CCNL.

2. Le parti ritengono, in particolare, di sostenere nelle forme e nei modi ritenuti più idonei l'attività svolta dai centri di assistenza fiscale – CAF – e dei patronati espressione delle parti firmatarie il presente contratto.

**CAPITOLO IV°
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE****Art. 22 - Livelli di inquadramento del personale dipendente**

1. I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su livelli professionali, a cui corrispondono livelli retributivi secondo le tabelle economiche di cui al presente CCNL.
2. L'inquadramento dei lavoratori nei livelli previsti dal presente contratto all'articolo 23 avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e pertanto sono prevalentemente formulati in termini ricorrenti.
3. Data la disparità di situazioni organizzative, di dimensioni aziendali e di tecnologie adottate, al II livello di contrattazione potranno essere individuati nuovi profili professionali, che consentano una più obiettiva esemplificazione dei lavoratori sulla base delle declaratorie generali previste dal presente CCNL.
4. Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'Osservatorio di settore istituito presso OBIL come sopra specificato.
5. Ai lavoratori, verrà garantito, anche attraverso la rotazione e la polivalenza delle mansioni, un rapido processo di qualificazione e/o di specializzazione che favorisca la acquisizione di una più elevata capacità professionale.

Art. 23 – Declaratorie dei livelli di inquadramento per area**AREA TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLE, CUOIO, CALZATURA, SCOPE – SPAZZOLE, ARTICOLI PER LA SICUREZZA, OMBRELLI - BOTTONI – PARRUCHE, CANCELLERIA E AFFINI****1° LIVELLO**

Appartiene a questo livello il personale con funzioni direttive che opera in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.

ESEMPLIFICAZIONI

- *Responsabile del servizio amministrazione e/o finanza*
- *Responsabile del servizio del personale, selezione formazione e gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali*
- *Responsabile della produzione, anche di unità operative autonome*
- *Product manager (responsabile del servizio progettazione e industrializzazione del prodotto)*
- *Responsabile del servizio commerciale*
- *Responsabile del servizio EDP*
- *Responsabile del servizio qualità di prodotto e/o processo*
- *Responsabile del magazzino totalmente automatizzato*

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.

ESEMPLIFICAZIONI

- *Capo ufficio contabilità*

- *Capo ufficio controllo di gestione*
- *Capo ufficio acquisti e/o vendite, cui può essere richiesta la conoscenza operativa di almeno una lingua estera*
- *Capo ufficio amministrazione del personale*
- *Capo ufficio programmazione della produzione - Brand manager (capo ufficio progettazione e industrializzazione del prodotto, con riferimento a singole linee di prodotto)*
- *Capo ufficio gestione e coordinamento delle produzioni decentrate (outsourcing)*
- *Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti*
- *Capo ufficio marketing*
- *Analista EDP*
- *Capo laboratorio di analisi chimiche, chimico/fisiche*
- *Gestore di strutture di vendita medie (di cui all'art. 4, lett; e) del D.lgs. 114/1998) o superiori con funzioni di coordinamento e guida di altro personale e ruolo decisionale anche in ordine all'assortimento dei capi e alle politiche di vendita al pubblico*

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa nei limiti assegnati, mansioni di particolare rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono necessariamente un'esperienza acquisibile tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa.

Appartengono inoltre a questo livello i lavoratori che guidano e controllano, in condizioni di autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione.

IMPIEGATI

- *Addetto ufficio acquisti responsabile di tutte le operazioni relative a un gruppo di fornitori*
- *Addetto amministrazione paghe e contributi, con compiti di relazione con uffici esterni*
- *Analista tempi e metodi*
- *Addetto alla comunicazione e immagine con contatti con l'esterno*
- *Web manager*
- *Segretaria di direzione*
- *Addetto al controllo, anche qualitativo, delle produzioni decentrate*
- *Coordinatore dell'applicazione delle procedure di qualità di prodotto e/o processo*
- *Assistente al responsabile del magazzino totalmente automatizzato*
- *Addetto alla programmazione della logistica*
- *Analista chimico/fisico di laboratorio*
- *Programmatore EDP*
- *Addetto all'ufficio vendite, responsabile per gruppi di clienti, incaricato di tutte le operazioni relative*
- *Confezioni esterne maschili e femminili, confezione di abiti casual-sportwear*
- *Collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne, casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione*

INTERMEDI

- *Capo magazziniere*
- *Capo squadra area manutenzione*
- *Capo sezione*
- *Aiuto modellista*
- *Assistente*
- *Confezioni maschili e femminili, confezioni in pelle e succedanei, impermeabili, abiti da lavoro, biancheria uomo e donna*

- *Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo*
- *Confezioni maschili e femminili, Confezioni in pelle e succedanei - Segnatura su tessuti con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombato del modello*
- *Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie*
- *Confezioni maschili e femminili - Sarto finito che confeziona il capo completo*
- *Confezioni in pelle e succedanei - Addetti/e allo sviluppo dei modelli*
- *Addetti/e alla formazione partite colori con autonomia operativa*

OPERAI

- *Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione*
- *Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine*

33

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisibile tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro; può essere richiesta la guida di altro personale.

IMPIEGATI

- *Addetto contabilità clienti/fornitori*
- *Addetto alla disposizione delle lavorazioni interne e/o decentrate*
- *Addetto all'aggiornamento del sito Web*
- *Coordinatore dell'attività dello spaccio aziendale*
- *Operatore EDP*
- *Addetto alle analisi chimiche e chimico/fisiche di laboratorio*

INTERMEDI

- *Aiuto capo squadra area manutenzione*
- *Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida esecutiva di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi - Operatori di modellistica*
- *Confezioni di abiti casual-sportswear, impermeabili, biancheria uomo e donna, busti e reggiseni, cravatte- Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o l'appiombato del modello*
- *Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie*
- *Busti e reggiseni - Studio del disegno (modellista) con determinazione del consumo con modello già preparato*
- *Cravatte - Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo*

OPERAI

- *Personale addetto alla programmazione e al controllo delle merci in magazzino*
- *Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)*
- *Addetti allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite*
- *Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)*
- *Personale specialista per la manutenzione, regolazione e riparazione di gruppi frigoriferi e centraline di impianti di condizionamento*

- *Fuochisti patentati*
- *Autista conduttore di autotreni e/o autoarticolati*
- *Confezione in pelle e succedanei - Sceglitori di pelli*
- *Addetti/e al taglio e al piazzamento*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezioni di abiti casual-sportswear - Addetti/e al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)*
- *Bottoni ed Articoli affini - Incisori su stampi a macchina con relativa messa a punto*
- *Stampatori specializzati*
- *Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte*
- *Addetti alla guida e al controllo dei lavoratori della borlonatura*
- *Addetti alle prove su ricette preparate, con autonoma capacità operativa*
- *Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili (dopo 18 mesi di permanenza al terzo livello)*

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti generalmente predefiniti, con fasi che richiedono interventi complessi, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un medio periodo di pratica lavorativa.

IMPIEGATI

- *Addetto al servizio amministrazione*
- *Addetto pratiche servizio personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe*
- *Addetto al disegno tessile con utilizzo di strumenti elettronici*
- *Addetto all'inserimento di testi nel sito Web*
- *Addetto al servizio commerciale*
- *Centralinista/receptionist cui sia richiesta la conoscenza di almeno una lingua estera*
- *Commesso/a addetto/a alla vendita negli spacci aziendali*

OPERAI

- *Addetti/e in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezione di abiti casual-sportswear- Macchiniste confezionatrici del capo completo*
- *Addetti alla stiratura finale completa del capo*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezione in pelle e succedanei - Addetti/e al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura*
- *Addetti/e alla attaccatura della manica senza preventiva imbastitura Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche:*
- *Addetti/e alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano*
- *Addetti/e all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con attaccatura del rollino*

- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche - Addetti/e al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro*
- *Campionarista confezionatrice del capo spalla completo (solo cucitura)*
- *Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (cucito e stiro)*
- *Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa); Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc; Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc; Confezione in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini; Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards - Addetti/e al taglio che operino indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trance) su materassi di diverso spessore*
- *Bottoni ed Articoli affini - Addetti alle disposizioni delle lavorazioni*

OPERAI

- *Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (ad esempio: preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)*
- *Addetto ai servizi di manutenzione (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)*
- *Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva*
- *Conduttore in genere di impianti termici a vapore*
- *Autista addetto al trasporto merci*
- *Autista non addetto al trasporto merci*
- *Infermiere professionale*
- *Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione*
- *Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezione di abiti casual-sportswear;*
- *Confezione in pelle e succedanei - Piazzamento e segnatura di modelli su carta o materiale con consumi già determinati (nel settore taglio)*
- *Addetti/e al taglio di fodere od interni*
- *Addetti alla tranciatura*
- *Rifilatura al taglio*
- *Addetti/e alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione - Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezione di abiti casual-sportswear - Stenditura tessuti*
- *Campionarista/prototipista confezionatrice del pantalone completo (solo cucito)*
- *Addetti alla confezione completa del pantalone*
- *Addetti/e ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture*
- *Addetti/e alla stiratura finale*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli*

per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezione in pelle e succedanei - Addetti/e alla riparazione a macchina o a mano che intervengono anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo

- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche - Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto*
- *Addetti/e all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata*
- *Addetti/e alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe*
- *Addetti/e all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetti/e a procedimento analogo per le tasche - Addetti/e all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento*
- *Addetti/e alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento*
- *Addetti/e all'imbastitura delle paramonture*
- *Addetti all'attaccatura tasche a toppa a quadri*
- *Addetti all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o a quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio*
- *Mansione speciale: utilitari o volanti (10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale)*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche; Confezioni di abiti casual-sportswear; Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa) Confezione in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini; Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards - Addetti/e a macchine di taglio a controllo elettronico*
- *Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa); Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc; Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano o a macchina per abiti, biancheria, ecc;:*
- *Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello Confezione in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini; Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards:*
- *Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti*
- *Fresista*
- *Foratore specialista*

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni in base a procedimenti o metodi semplici e predefiniti, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.

IMPIEGATI

- *Addetto a mansioni semplici di ufficio anche con l'utilizzo di strumenti elettronici (es;: stenodattilografia, videoscrittura, spedizione, archiviazione, fax e posta in genere, ecc;)*
- *Addetto/a alla sistemazione/prelievo delle merci negli spacci aziendali*
- *Centralinista/receptionist*

OPERAI

- *Addetti alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro*
- *Addetti alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura*
- *Addetti all'imbastitura della tela*
- *Addetti alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite, con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi*
- *Addetti alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati*
- *Addetti alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e senza segnatura indicativa della cucitura stessa*
- *Addetti alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano*
- *Addetti alle rifiniture ornamentali a mano (ricamo)*
- *Campionarista che confeziona parti consistenti e importanti del capo*
- *Addetti alla confezione a mano degli occhielli aperti*
- *Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti*
- *Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci*
- *Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)*
- *Aiuto fuochista*
- *Addetto al servizio mensa e ristoro*
- *Fattorini*
- *Portinai, guardiani, uscieri*
- *Infermiere generico*
- *Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia*
- *Ausiliari qualificati che eseguono lavori di normale complessità relativi alla riparazione, costruzione e modifica su impianti e macchine, operanti sotto la guida di altro personale nelle fasi più difficili*
- *Confezioni in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche - Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compreso nel 3° livello: per la mansione speciale degli utilitari o volanti è previsto il 10,22% di maggiorazione sull'elemento retributivo nazionale*
- *Confezione di abiti casual-sportswear; confezioni in pelle e succedanei - Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori*
- *Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa) - Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte - Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Taglio su segnato, addetti alla cucitura, Stiratura e piegatura del capo, Imballaggio e spedizioni*
- *Confezioni in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama, ecc; - Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Tranciatura colli, polsi e varie, Confezione*
- *Stiratura e piegatura del capo, Imballaggio e spedizioni*
- *Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc; - Segnatura su tessuto con modello o sagome già preparate (cartoni) - Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Confezione del capo completo, Ricamo a macchina, Stiratura e piegatura del capo, Imballaggio e spedizioni*
- *Confezione in serie di busti, reggicalze, reggiseno, pancere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini - Addetti/e al controllo metrico dei tessuti, alla faldatura, ad operazioni semplici di taglio, alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione, alla preparazione degli accessori per la confezione, Confezione, Stiratura e piegatura del capo, Imballaggio e spedizioni*

- *Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards - Addetti/e al controllo metrico dei tessuti - Addetti/e ad operazioni semplici di taglio, Cucitura, Confezione, Stiratura, Imbustatura, Imballaggio e spedizioni*
- *Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli ed affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere - Operazioni di taglio o tranciatura, Imballaggio e spedizioni*
Mansioni relative al comparto dei Bottoni ed Articoli affini - Addetti alla cernita dei colori, alla cernita della seconda scelta, al confezionamento, imballaggio e spedizioni

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono operazioni di pulizia (anche se per l'espletamento delle stesse vengono utilizzati appositi attrezzi) e di manovalanza di facile esecuzione.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

38

AREA LEGNO E AFFINI, CARTA E STAMPA, MOBILI

1° LIVELLO

Appartengono a questa categoria gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

2° LIVELLO

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari;
- gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansione per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;
- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere;

- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.

ESEMPLIFICAZIONI

- *modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori, costruttori e riparatori di barche, doratori, laccatori, decoratori, progettisti, tecnici dell'essiccazione,*
- *maestro d'ascia e carpentiere navale calafato*
- *Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità, la tessitura/fibratura, il colore del durame, i principali possibili impieghi degli stessi;*
- *Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato, semilavorati e in tavolame*
- *Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere*
- *Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere*
- *Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.*
- *Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.*

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:

- la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici; figura operaia;
- l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee (tetti, scale, solai, pavimenti ecc.) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale - capo squadra posa in opera - figura operaia;
- il coordinamento di gruppi di amministrativi / tecnici / progettisti / venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute - capo ufficio tecnico / amministrativo / commerciale -; figura impiegatizia.

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici;
- gli autisti in possesso della patente C che, avendo svolto un percorso di apprendi stato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto;
- gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

ESEMPLIFICAZIONI

Al lavoratore che svolge la propria attività nell'ambito di una delle diverse specializzazioni necessarie allo sviluppo del processo produttivo, organizzativo, tecnico, amministrativo o commerciale:

- *se operaio viene richiesto di riconoscere la materia prima, le attrezzature da utilizzare e il procedimento per il loro corretto utilizzo, conducendo di volta in volta una macchina o eseguendo a banco assemblaggi di componenti o finiture di particolari complessi con l'ausilio anche di macchine ad alto contenuto tecnologico; attrezzature per le quali l'operatore è in grado di provvedere autonomamente nella loro regolazione; che è in grado di eseguire il montaggio e/o costruzione di interi componenti di arredamento/infissi eseguendo gli opportuni aggiustamenti;*
- *se impiegati viene richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando ai superiori eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.*
- *Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. ... sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.*
- *Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappaggio e eseguire lavori di imbottitura.*
- *Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione/ cernita dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.*
- *Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.*
- *Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet/altri pavimenti in legno e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.*
- *Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.*
- *Lavoratore capace di eseguire con autonomia nel la costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.*
- *Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).*
- *Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili*
- *Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti*

- *Magazziniere che, con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale, verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti, compila la documentazione amministrativa, fiscale e doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.*
- *Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.*

5° LIVELLO

Appartengono a questa categoria:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori;
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;
- autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso.

ESEMPLIFICAZIONI

Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

- all'operaio è richiesto, anche in applicazione del designo tecnico, di eseguire lavorazioni a macchina o a banco tecnologicamente omogenee, in una o più fasi del ciclo, riconoscendo la materia prima da utilizzare, le attrezzature e le caratteristiche elementari degli impianti;

- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti.

- *Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.*
- *Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalle caratteristiche ambientali della sede della posa in opera.*
- *Conduzione di carrelli elevatori, montacarichi, gru o semoventi in genere.*
- *Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.*
- *Operazioni esecutive nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere tra le quali anche il taglio, sagomatura e curvatura del fasciame e degli elementi strutturali di imbarcazioni da diporto e/o barche a vela e/o motoscafi*
- *Lavori di riparazione e manutenzione semplice.*
- *Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.*
- *Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti*

- *Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti*
- *Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio, stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici, fasciapallets, rulliere, reggitrici, etichettatrici, fascettatrici.*

6° LIVELLO

Appartengono a questa categoria:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori

42

ESEMPLIFICAZIONI

Sulla base delle semplici indicazioni tecniche ricevute, al lavoratore è richiesto di saper riconoscere i particolari ed il procedimento per eseguire l'attività assegnata in una specifica fase dell'attività aziendale che potrà essere nell'ambito della produzione, assemblaggio, installazione presso i clienti o dei servizi.

- *assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);*
- *assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi;*
- *lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti;*
- *lavoratore che esegue semplici imballaggi.*

7° LIVELLO

Appartengono a questa categoria:

- gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale. Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nel sesto livello. Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.
- "I lavoratori stranieri che dopo l'assunzione nel livello 7° si iscrivono a corsi di lingua italiana (da tenersi fuori dal normale orario di lavoro), presso scuole pubbliche o private e/o presso società di formazione espressione dalle parti firmatarie del presente CCNL, una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria sesta avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell'attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera."

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di funzioni tecniche o amministrative, svolgono, in condizione di autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

ESEMPLIFICAZIONI

- *Tecnico responsabile in turno della conduzione di impianti della massima complessità che opera con piena padronanza anche in occasione di emergenza, avviamenti, modifiche di marcia, ecc;*
- *tecnico che in piena autonomia dirige un importante reparto di produzione;*
- *addetto alla gestione ed informazione delle problematiche tecnico-scientifiche;*
- *Lavoratori che, in possesso di elevata capacità professionale, con spiccate doti creative e sensibilità artistica, realizzano articoli di particolare pregio e altissima difficoltà di esecuzione, guidando e coordinando un gruppo di operai;*
- *Prime lavorazioni*
 - *1° maestro (con riconoscimento salariale del I livello);*
 - *apritore piazza assortimento, soffiatore piazza contenitori;*

2° LIVELLO

Lavoratori che, in possesso di notevole capacità professionale e tecnica derivata da comprovata esperienza acquisita nell'intera gamma delle lavorazioni, guidando e coordinando un gruppo di lavoratori (piazza) realizzano articoli di pregio e difficile fattura.

ESEMPLIFICAZIONI

- *Prime lavorazioni*
 - *2° maestro;*
 - *soffiatore globi multipli o globi superiori a cm 35 di diametro (prodotto finito);*
 - *attaccagambi articoli speciali;*

3° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori il cui compito consiste nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di relativa autonomia nell'ambito della propria mansione, di una normale squadra di operai che svolgono lavori per i quali sono richieste normali capacità e conoscenze pratiche;
- i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, conducono impianti complessi ed eseguono operazioni richiedenti specifiche capacità e conoscenze tecnico-pratiche acquisite anche con adeguata precedente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che con specifica collaborazione ed in relativa autonomia svolgono attività di coordinamento e controllo di carattere amministrativo e attività di particolare rilievo;
- i lavoratori provetti che in condizione di piena autonomia svolgono operazioni manutentive complesse che richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

ESEMPLIFICAZIONI (per tutte le categorie)

- *Impiegato disegnatore progettista;*
- *ispettore alle vendite;*
- *impiegato tecnico con compito di coordinamento e controllo nell'ambito dei settori di produzione e dei servizi;*
- *impiegato amministrativo con particolare competenza nella contabilità generale o nell'ambito commerciale;*
- *addetti ad analisi, elaborazioni e ricerche di carattere tecnico o amministrativo;*
- *operatore esperto su calcolatore elettronico con capacità di programmi propri;*
- *operatore esperto su calcolatore elettronico;*
- *i lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura*

operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed alla organizzazione dei compiti loro affidati;

- *lavoratore che, in condizioni di autonomia funzionale, provvede alla messa in tinta di nuovi prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;*
- *conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;*
- *elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse conoscendone il funzionamento ed interpretando, ove richiesto, schemi complessi e funzionali;*
- *personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenze, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;*
- *effettua inoltre analisi e diagnosi fornendo indicazioni sulla necessità di eseguire gli interventi di manutenzione;*
- *elettrostrumentista che opera per le regolazioni combinate (elettriche - elettroniche - pneumatiche - elettropneumatiche) individua i guasti e provvede alla loro eliminazione, comprese la revisione, la taratura e la messa in funzione;*
- *addetto controllo qualità;*
- *i lavoratori che, in condizioni di ampia autonomia e con l'eventuale guida di lavoratori di livello inferiore, svolgono, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, mansioni di natura operativa o manutentiva di notevole rilievo, variabilità e complessità, con spiccata facoltà di iniziativa per quanto attiene alle modalità di svolgimento ed all'organizzazione dei compiti loro affidati;*
- *personale addetto alla conduzione di presse con specifiche capacità di lavori di aggiustaggio sugli stampi e particolari conoscenze delle caratteristiche delle materie plastiche e gomma da trasformare;*
- *conduttore di impianti (quadrista) che, rispondendo direttamente al responsabile di turno, svolge, in condizioni di ampia autonomia, compiti di conduttore di impianti;*
- *personale di manutenzione che, in condizioni di autonomia esecutiva, effettua interventi di natura complessa interessanti diverse professioni sull'intera gamma dei relativi macchinari;*
- *addetto controllo qualità;*
- *lavoratore che in completa autonomia viene adibito a: servizi di manutenzione ed assistenza;*
- *realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti con determinazione dei cicli e dei tempi;*
- *controllo di produzione;*
- *addetto controllo qualità;*
- *lavoratore responsabile del coordinamento di un singolo reparto produttivo;*
- *addetto controllo qualità;*

Prime lavorazioni

- *Terzo maestro;*
- *attaccagambi calici a gambo riportato;*
- *attaccapiedi articoli speciali;*
- *apritore piazza mista;*
- *scannellatore specializzato;*
- *soffiatore globi fino a cm 35 di diametro (prodotto finito);*
- *1° forcellante;*
- *1° servente;*
- *Seconde lavorazioni*
- *Argentatori di 1^a categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;*
- *molatori di 1^a categoria con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;*
- *decoratori e incisori con esperienza pluriennale con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;*
- *tagliatori di 1^a categoria con esperienza pluriennale, con responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e dell'attività produttiva;*

4° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore;
- i lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di particolari capacità pratiche e specifiche conoscenze tecniche acquisite anche con adeguata esperienza di lavoro;
- operai specializzati che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono su impianti o attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza o difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

ESEMPLIFICAZIONI (per tutti i settori)

- *Impiegato amministrativo con particolare specifica competenza nella contabilità generale e/o nell'amministrazione del personale;*
- *operatore esperto su calcolatori elettronici con capacità di correzioni semplici sui programmi;*
- *impiegato addetto ai rapporti con clienti e con i fornitori;*
- *disegnatore;*
- *magazziniere che ha la responsabilità del proprio reparto e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.*
- *personale che esegue, anche su diversi prodotti, operazioni manuali di precisione rispettando tolleranze, metodi e norme prestabiliti, con l'impiego di strumenti ed attrezzature complesse anche per ottenere il parziale o totale assemblaggio di semilavorati od il prodotto finito;*
- *personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, o ad operazioni manuali sul prodotto in lavorazione che richiedano una attenta sorveglianza e varie e complesse regolazioni, unitamente al controllo delle apparecchiature per assicurarne il regolare funzionamento e garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;*
- *personale che esegue con macchine utensili, o manualmente, operazioni e lavori di precisione rispettando tolleranze ristrette mediante l'impiego di calcoli di officina o strumenti di misura operando su disegni o schemi predeterminati;*
- *operaio di mestiere che, sugli impianti e/o nelle officine, è in grado di eseguire lavori specializzati;*
- *personale addetto alla conduzione di presse con capacità, oltre che di avviamento, messa a punto e controllo del ciclo produttivo, di montaggio degli stampi con interventi di aggiustaggio e manutenzione sugli stessi;*
- *mescolatorista preparatore in piena autonomia delle mescole e/o miscele.*
- *specialisti di mestiere che negli impianti e nelle officine sono in grado di eseguire lavori specializzati:*
- *conduttore di impianto che, operando in sala quadri (quadrista): interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette le notizie ed i dati relativi comunicando, a chi di regola, le eventuali irregolarità nel funzionamento dell'impianto; ovvero che, in assenza di quadri di regolazione, svolga analoghe mansioni di equivalente delicatezza e complessità;*
- *elettricista che effettua lavori di manutenzione e riparazione di guasti con messa a punto e sostituzione di parti avariate di impianti ed apparecchiature complesse;*
- *personale di manutenzione che esegue su tutte le macchine e/o apparecchiature nella specialità di competenza, gli interventi e regolazioni per assicurarne il corretto funzionamento;*
- *conduttore di macchine automatiche confezionatrici di qualsiasi tipo che effettua la regolazione, il cambio dei formati, l'attrezzatura e la sostituzione dei pezzi nonché una accurata manutenzione ordinaria, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche;*
- *addetto alla preparazione, con dirette responsabilità, delle composizioni profumate dei saponi e per prodotti della detergenza;*
- *personale operaio addetto alla preparazione ed alla pesatura di materie prime e materiali specifici per la produzione di vernici e resine secondo formulazioni complesse e non ricorrenti con riproporzionamento dei dosaggi e nelle quali si sviluppano reazioni chimiche vere e proprie, con esclusione quindi delle semplici miscelazioni.*
- *produzione di semilavorati complessi e linee a minor contenuto tecnico, con compiti di controllo qualità sul prodotto;*
- *addetto laboratorio prove ed analisi;*
- *lavorazione e/o assemblaggio di produzioni a maggior contenuto tecnologico;*
- *funzioni di controllo sulle produzioni complesse e servizi di manutenzione ed assistenza;*

- *realizzazione di disegni per la documentazione dei prodotti.*

Accedono a questo livello i lavoratori adibiti a:

- *realizzazione di modelli in legno;*
- *estrazione del manufatto dallo stampo;*
- *preparazione di colori e miscelatura resina;*
- *realizzazione dello stampo in vetroresina.*

Prime lavorazioni

- *1° montatore;*
- *1° imballatore;*
- *levavetro piazza assortimento e centrifuga oltre 2 kg;*
- *scannellatore di 1ª categoria;*
- *soffiatore calici a gambo riportato e piede basso;*
- *levavetro, tagliatore a vetro fuso, pressatore, sformatore e apritore piazzagrande fantasia;*
- *incamiciatore globi oltre 30 cm di diametro (prodotto finito);*
- *attaccapiedi;*
- *1° fonditore;*
- *1° compositore;*
- *1° temperista;*
- *personale di manutenzione (attrezzista, meccanico, tornitore, stampista, elettricista, elettromeccanico);*
- *2° servente;*
- *2° forcellante;*
- *levaparaion (levatore ultima coperta);*
- *soffiatore globi cm 25 di diametro (prodotto finito);*
- *Seconde lavorazioni*
- *Argentatori di 1ª categoria (capaci di predisporre la soluzione chimica);*
- *molatori di 1ª categoria (capaci di eseguire lavorazioni di molatura vetro sagomato con prodotto finito);*
- *decoratori ed incisori con esperienza pluriennale che eseguono ogni tipo di decorazione ed incisione, ivi comprese le figure centrali;*
- *tagliatori di 1ª categoria (capaci di eseguire il taglio sagomato su vetri e cristalli con prodotto finito);*
- *smerigliatore di 1ª categoria;*
- *personale addetto alla lavorazione manuale (vetrocamera, termoisolante) o con macchinari anche di parti accessorie di metallo o simili, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà;*
- *personale operaio addetto alla posa in opera di qualunque volume piano e curvato su qualsiasi tipo di serramento o con parti metalliche accessorie su qualsiasi vano, che comporti difficoltosi interventi, specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche o che effettui altri lavori di equivalente impegno e difficoltà.*

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- *i lavoratori che svolgono mansioni impiegate d'ordine che richiedono una specifica conoscenza professionale;*
- *i lavoratori che compiono correttamente lavori e operazioni che, per il loro grado di difficoltà e complessità, richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso il necessario tirocinio o mediante adeguata preparazione tecnica e pratica (apprendistato);*
- *personale che esegue normali interventi di manutenzione.*

ESEMPLIFICAZIONI (per tutte le categorie)

- *Addetto ad uffici amministrativi che compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito ed addebito, compilazione fatture, rilevazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;*
- *addetto ad ufficio vendite con compiti di corrispondenza, compilazione ordini e copie commissioni, tenuta delle schede clienti;*
- *operatore di macchine elettrocontabili;*

- autista.
- *Personale che esegue operazioni manuali di una certa precisione sul prodotto secondo metodi prestabiliti con l'impiego di attrezzature e/o strumenti;*
- *personale addetto alla conduzione di una o più macchine dello stesso tipo, che esegue operazioni manuali sul prodotto in lavorazione, secondo metodi prestabiliti, intervenendo sulle macchine con operazioni non complesse di regolazione e controllo;*
- *personale che esegue normali operazioni di avviamento, regolazione e controllo su apparecchiature macchinari per assicurare il mantenimento dello "standard" di produzione, secondo le prescrizioni di esercizio quando ad esso ne è affidata la conduzione;*
- *personale che in base a norme prestabilite, esegue verifiche, controlli e/o prove su semilavorati prodotti finiti anche con l'impiego di strumenti di misura di semplice uso;*
- *mescolatorista addetto agli impianti per la miscelazione.*
- *personale operaio che esegue operazioni non complesse di regolazione e controllo su apparecchiature macchinari, per assicurarne il regolare funzionamento secondo le prescrizioni di esercizio, quando ad esso ne è affidata la conduzione;*
- *personale operaio che conduce e controlla macchinari di semplice miscelazione di più sostanze tra loro, anche muniti di sistema di pesatura e confezionamento automatici del prodotto finito;*
- *personale operaio addetto, in base a metodi di lavoro prestabiliti, alla preparazione di paste fosforiche e, nell'industria farmaceutica, di terreni di fermentazione, di miscele, di soluzioni di facile e normale esecuzione;*
- *personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine, di natura complessa, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, provvedendo alle relative annotazioni; addetto alle prove tecniche su prodotti;*
- *autista;*
- *addetto al magazzino.*
- *produzione completa di manufatti a spruzzo con predisposizione stampi;*
- *produzione completa di manufatti a mano con preparazione di stampo (pulizia ed inceratura);*
- *finitura manufatto;*
- *applicazione gel-coat a mano e/o spruzzo;*
- *applicazione lana di vetro più resina (stampatura) a mano e/o a spruzzo;*
- *autista;*
- *addetto al magazzino.*

Prime lavorazioni

- *Levapiedi, levamanici, levagambi, levacordoni;*
- *pressatore piazza bicchieri;*
- *serventino;*
- *incamiciatore globi inferiori cm 30 di diametro (prodotto finito);*
- *sottofonditore a padelle e aiuto fonditore;*
- *levavetro e pressatore prismi e pendagli;*
- *scannellatore;*
- *temperista/sceglitore;*
- *scalottatore e ribruciatore a caldo e a freddo;*
- *Seconde lavorazioni*
- *Smerigliatore a lucido;*
- *addetto tagli opachi comuni;*
- *imbiancatore a sabbia e a nastro;*
- *imballatore;*
- *montatore;*
- *sabbiatore;*
- *ausiliario di 2^a categoria;*
- *argentatori di 2^a categoria;*
- *molatori di 2^a categoria;*
- *decoratore ed incisori di 2^a categoria;*
- *lucidatore a nastro a sughero e ad acido;*
- *spianatore;*
- *molatore di specchi;*
- *tagliatore di lastre di vetro;*

- *personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.*
- *assemblaggio e produzione di prodotti semplici e d'imbustaggio;*
- *autista*
- *addetto al magazzino;*
- *personale operaio addetto alla posa in opera di prodotti vetrari su qualsiasi tipo di serramento che richiedono adeguate capacità pratiche.*

6° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- *i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che, per la loro esecuzione, richiedono comuni capacità pratiche e normali cognizioni tecniche;*
- *i lavoratori che svolgono semplici mansioni esecutive di ufficio per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, dopo i quali passano al livello superiore.*

48

ESEMPLIFICAZIONI

- *Personale che esegue operazioni manuali su semilavorati o prodotti finiti (sbavatura, ecc.);*
- *addetti a macchine per le quali sia previsto l'intervento di altro personale per l'attrezzatura, l'avviamento e la messa a punto;*
- *personale addetto ad operazioni di semplice assemblaggio con adattamento, eseguito a mano o mediante attrezzature meccaniche;*
- *personale operaio che esegue, in base a metodi di lavoro prestabiliti, determinazioni correnti, non configurabili come vere e proprie analisi, anche con attrezzature di semplice uso;*
- *personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);*
- *personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone esposti prestabiliti;*
- *personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livelli olio, ingrassatura, ecc.);*
- *addetto a semplici operazioni manuali di confezionamento, imbustamento, inscatolamento, applicazione di etichette già predisposte, imballo dei prodotti;*
- *personale che, in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue analisi di routine;*
- *personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.*
- *lavoratori adibiti a pulizia e predisposizione stampi;*
- *personale operaio che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto, nei reparti, alla manutenzione corrente (controllo livello olio, ingrassatura, ecc.);*
- *personale addetto alla manovra con conduzione a bordo di mezzi per il trasporto di materiali vari o traino di attrezzature mobili per prelievo, deposito, impilamento in zone e posti prestabiliti.*

Categoria Vetro

- *Prime lavorazioni*
- *Appuntellatore in genere;*
- *costruttore materiale refrattario;*
- *aiuto compositore;*
- *tranciatore;*
- *incartatore;*
- *ausiliario di 3^a categoria;*
- *primo garzone;*
- *Seconde lavorazioni*
- *Lucidatore;*
- *trapanatore;*
- *incartatore/sceglitore;*
- *lavorazioni incisioni ad acido;*
- *addetti al bagno;*
- *inceratore;*
- *incisore palline opache;*

- *macinatore;*
- *decoratore a pennello;*
- *aiutante operai di livelli superiori.*

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che compiono lavori di trasporto, carico e scarico a mano, pulizia ed analoghi, anche se compiuti in reparti di produzione non partecipanti al ciclo produttivo;
- limitatamente alla durata di 9 mesi di permanenza, i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità e fanno parte del ciclo produttivo;
- Tali lavoratori dopo il suddetto periodo, passeranno al 6° livello.

Categoria vetro appartengono inoltre a questo livello i seguenti profili professionali:

- *lavatore;*
- *portantino;*
- *serraforme;*
- *arrangiatore alla tempera a nastro e a ferraccia;*
- *applicatore di decalcomanie;*
- *manovale;*
- *fattorino.*

AREA METALMECCANICA, METALLURGIA, ORAFO E ARGENTIERO, PRODOTTI IN METALLO

1° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- *i lavoratori amministrativi che, con specifica collaborazione, svolgono funzioni direttive o che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite; i lavoratori che svolgono nell'ambito della loro attività e sulla base di indicazioni generali compiti di segreteria o assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie provenienti da varie fonti elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare in forma corretta e sintetica eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione e svolgono compiti di collegamento fra l'impresa in cui operano ed enti esterni;*
- *Direttore amministrativo - i lavoratori che, sulla base di indicazioni generali ed anche avvalendosi di procedure esistenti, provvedono nell'ambito della loro attività, alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazione preventiva e consuntiva necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali e, se del caso, contribuiscono all'adeguamento di metodi e procedure contabili;*
- *Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato)*
- *Appartengono a questo livello : i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della seconda categoria ed a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgono attività di alta specialità ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali; i lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo, realizzandone i relativi piani di lavoro, ricercando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative e, se del caso, coordinando altri lavori ; Progettista di complessi; Specialista di sistemi di elaborazione dati; Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).*

Categoria argentieri e orafi

- *lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del II° livello ed oltre a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni siano preposti ad attività di coordinamento della produzione fondamentale dell'impresa o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali ;I lavoratori che, sulla base delle sole direttive generali, realizzano nell'ambito del loro campo di attività studi di progettazione o di pianificazione operativa per il conseguimento degli obiettivi aziendali provvedendo alla loro impostazione e al loro sviluppo realizzandone i relativi piani di lavoro; Ad esempio: Specialista di pianificazione aziendale; Specialista amministrativo; Ricercatore (trattasi di lavoratori laureati).*

Categoria odontotecnico

- *odontotecnici e non che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del I° livello ed a possedere esperienza notevole, siano preposti ad attività di coordinamento dei servizi, uffici, settori produttivi fondamentali dell'azienda; Per questo livello si richiede una elevata preparazione professionale, garantita da un costante aggiornamento tecnico- pratico, atto ad assolvere le funzioni sopra esposte a seconda della esigenza data dalla specifica produzione dei diversi laboratori e competenza in tutti i seguenti settori: protesi fissa oro-resina e oro-ceramica; protesi mobile; protesi ortodontica; protesi scheletrica.*

2° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- *i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa; i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature;*
- *Tecnico di laboratorio i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;*
- *Disegnatore progettista i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando; Ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio; Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature; Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc.), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica; Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali;*
- *Elettronico di costruzione lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica;*
- *Appartengono a questo livello : i lavoratori che, con le caratteristiche di cui al terzo punto della declaratoria del livello successivo, svolgono coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito dell'impresa; i lavoratori che, sulla base di istruzioni e metodologie in uso, anche con riferimento a documenti quali disegni o schemi equivalenti, effettuano nell'ambito del loro campo di attività, prove per il controllo delle caratteristiche chimiche, fisiche, tecnologiche, funzionali, dimensionali, di materiali o apparecchiature o loro parti, anche prodotte a serie, definendo le operazioni e le attrezzature e gli strumenti da utilizzare e le relative modalità di impiego e di rilevazione dei dati, interpretano ed elaborano i risultati e redigono, se necessario, la relazione tecnica e gli opportuni diagrammi e, se del caso, forniscono ad altri lavoratori l'opportuna assistenza per la scelta e la predisposizione degli strumenti o attrezzature;*
- *Tecnico di laboratorio i lavoratori che, sulla base delle istruzioni o con riferimento a schemi esistenti, eseguono con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAB/CAE disegni costruttivi di particolari complessi o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità definendo dimensioni, quote, materiali, tolleranze, mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e/o archivi elettronici e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;*

- *Disegnatore progettista i lavoratori che effettuano la costruzione di apparecchiature e/o pannelli elettronici prototipici di impegnativa realizzazione e finalizzati ad un progetto complesso, per il rilievo e la traduzione di grandezze fisiche, o di comando; Ricercano in base alla interpretazione di schemi elettrici, disegni, norme, schemi di progetto o sole indicazioni di massima, le caratteristiche funzionali e i comportamenti da impiegare, individuano le dimensioni di ingombro in relazione al tipo di impiego e di condizioni di esercizio; Definiscono ed eseguono diverse operazioni necessarie alla realizzazione delle apparecchiature; Effettuano il collaudo finale mediante l'impiego di strumentazione specifica (oscilloscopio, amplificatore, registratore, ecc;), verificando la funzionalità globale del prodotto effettuano le successive riparazioni con ricerca guasti sulla parte elettronica; Rilevano le eventuali incongruenze e collaborano con i tecnici sperimentatori per il superamento di difficoltà e per il miglioramento delle caratteristiche funzionali;*
- *Elettronico di costruzione lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste dalla categoria inferiore, svolgono anche funzioni di coordinamento dell'intero processo produttivo nel settore della produzione, con piena responsabilità anche tecnica ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate.*

Categoria Installazione di impianti

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

Categoria Autoriparazione

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

Categoria argentieri e orafi

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

- *Contabile (trattasi di lavoratori laureati o diplomati) I lavoratori che, sulla base delle direttive generali dell'impresa, della propria conoscenza del mercato e/o sulla base d'indagini e ricerche di mercato, svolte anche direttamente, realizzano, trattando in autonomia con la clientela, accordi commerciali e ne curano, anche con la collaborazione di altri livelli aziendali, le relative attività amministrative connesse alle raccolte e all'esecuzione degli ordini;*
- *Impiegato addetto alla vendita I lavoratori che, sulla base di indicazioni ed anche avvalendosi di metodologie esistenti, sviluppano, nelle imprese, nell'ambito del loro compito di attività, programmi generali di produzione tra loro collegati, armonizzando le relative componenti, verificando ed assicurandone il compimento nei tempi previsti, ricercano e definiscono, in base alle informazioni ricevute, le soluzioni relative ai problemi di equilibrio dei programmi stessi e, se del caso, partecipano alla revisione e aggiornamento delle metodologie di programmazione della produzione;*
- *Programmatore di produzione I lavoratori che, sulla base delle sole indicazioni generali, anche riferite ad indagini di mercato progettano e disegnano oggetti in metallo prezioso, corredandoli delle relative istruzioni particolareggiate (metallo, dimensioni, quote, tolleranze) determinando essi stessi tabellari e/o norme di fabbricazione per la costruzione e produzione di prototipi od in serie, se del caso effettuando, anche in collaborazione con altri, studi di modifiche e/o miglioramenti da apportare a progetti già esistenti;*
- *Disegnatore progettista (trattasi di lavoratori le cui prestazioni corrispondono ai requisiti stabiliti dalla legge 18 marzo 1926, n. 562, che detta disposizioni relative al contratto d'impiego privato);*
- *Modellisti: i lavoratori che costruiscono qualsiasi tipo di modello e oggetti a mano in totale autonomia operativa;*
- *Incassatori: i lavoratori che incassano qualsiasi tipo di pietra preziosa con il tipo di incassatura più idonea, su qualsiasi metallo prezioso, in oggetti di oreficeria e/o gioielleria, in totale autonomia operativa;*
- *Cesellatore, martellatore: i lavoratori che, in totale autonomia operativa ed organizzativa, con conoscenza degli stili e capacità anche di cesello e martellatura, eseguono il ciclo completo di costruzione di qualsiasi modello di elevata complessità in relazione alla difficoltà delle forme da realizzare, eseguendo tutte le operazioni necessarie al banco ed alle macchine utensili, fornendo l'apporto della propria particolare e personale competenza, per l'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;*
- *Ideatore e costruttore di catene: i lavoratori che, con l'apporto della propria specifica e personale esperienza, individuano modifiche ai macchinari o a parti di essi, provvedendo nello stesso tempo a ideazioni, adeguamenti o innovazioni del prodotto, nonché guidano, in totale autonomia operativa, più macchine per la produzione di più tipi di catena, di natura complessa, assicurando con le necessarie messe a punto, una notevole qualità di prodotto finito.*

Categoria odontotecnici

- *Appartengono a questo livello gli odontotecnici e non che eseguono e/o coordinano con potere di iniziativa una o più tipi di lavorazioni sotto elencate, secondo le prescrizioni e indicazioni tecniche forniteli: esecutore di protesi fissa che sappia costruire lavori nell'arco della protesi fissa oro-resina, oro-ceramica, considerati speciali nelle diverse complessità date dall'esigenza funzionale ed estetica della protesi nell'ambito e nei limiti delle prescrizioni fornite; esecutore di protesi mobile in tutta la sua complessa e articolata esecuzione; progettazione ed esecuzione di protesi scheletrica in tutto il suo ciclo completo e nelle sue applicazioni articolate; progettazione ed esecuzione di protesi ortodontiche fisse o mobili in tutta la sua complessa ed articolata esecuzione; Per le diverse componenti di questo livello è necessaria la conoscenza e la capacità d'uso di tutte le attrezzature e tecnologie inerenti;*
- *gli impiegati che svolgono funzioni direttive o che richiedano elevata preparazione e capacità professionale; svolgono i compiti di segreteria e assistenza raccogliendo e selezionando dati e notizie da varie fonti o reparti o uffici elaborandone sintesi per eventuali soluzioni di problemi; provvedono all'elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi, formulano sintesi di situazioni preventive e consuntive necessarie alla stesura di risultanze economiche e patrimoniali; provvedono ad approvvigionamenti di rilevante impegno, impostano e concludono le relative trattative, individuano i fornitori e definiscono le condizioni e le clausole d'acquisto e, se del caso, partecipano alla definizione di piani di aggiornamento; progettano metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione e al fine di definire le fasi di elaborazione dati le procedure, i procedimenti di calcolo i flussi di lavoro, ovvero coloro che su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, elaborano l'impostazione*

generale dei programmi contribuendo all'analisi di metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati.

3° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- *i lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per l'operaio specializzato (quarta categoria) congiuntamente compiono operazioni su tutti gli apparati, apparecchiature e complessi stessi, svolgono normalmente le funzioni di guida e controllo, esercitando un certo potere di autonomia e di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono una adeguata esperienza lavorativa maturata nella stessa area amministrativa o diploma di scuola media superiore; i lavoratori che eseguono tutte le operazioni di attrezzaggio, di preparazione e di scelta degli utensili, dell'impostazione dei parametri geometrici e tecnologici di lavorazione, di macchine a controllo numerico, e che tramite la lettura critica dei disegni e/o programmi, sanno intervenire sulla macchina, anche attraverso una programmazione di consolle multiassiale realizzando pezzi di elevata difficoltà;*
- *Operatore/programmatore di C.N. i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e della modalità di esecuzione con l'interpretazione critica dei disegni e/o schemi funzionali, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado o complessità per l'individuazione e la valutazione dei guasti e per la loro riparazione su apparecchiature, anche a serie, e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte;*
- *Riparatore i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, e con l'interpretazione critica del disegno eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per il collaudo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, e se necessario, per i relativi posizionamenti e tracciature, avvalendosi di qualsiasi strumento di misura e valutando e segnalando le anomalie riscontrate;*
- *Collaudatore i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con l'interpretazione critica del disegno di qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo delle tolleranze agli accoppiamenti da realizzare ed al grado di finitura o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinario, o loro parti con eventuale delibera funzionale;*
- *Montatore macchinario - Montatore su banco - Costruttore su macchine i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, dei mezzi di esecuzione, con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di saldatura di elevato grado di difficoltà anche in riferimento a: esecuzione del lavoro in tutte le posizioni presenti nello specifico campo di attività del lavoratore (per es; sopra testa); cicli di prova prescritti da enti esterni o cicli di prova equivalenti; tolleranze riferite a larghezze, struttura, spessore, raggio di curvatura, penetrazione dei cordoni e loro passo;*
- *Saldatore i lavoratori che con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, eseguono con la interpretazione critica del disegno anche costruttivo la costruzione di qualsiasi modello in legno di elevato grado di difficoltà con determinazione del disegno anche mediante calcolo dei dati e delle quote necessarie e con la costruzione dei calibri di controllo occorrenti;*
- *Modellista in legno i lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione con l'interpretazione critica del disegno, eseguono qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, forniscono, se necessario, indicazioni per modifiche da apportare ai modelli o alle casse d'anima e per la predisposizione di sagome di sostegno, tasselli, ecc., che nei lavori di fonderia artistica provvedono in autonomia alla conduzione del forno con conoscenza della composizione delle leghe ed effettuano inoculazioni in siviera e provini sulle leghe di fusione, in grado di eseguire lavori artistici con bassorilievi, getti di campane, ecc.*
- *Formatore a mano - Animista a mano – Fonditore i lavoratori che progettano e realizzano quadri elettrici e loro relative interconnessioni e carpenteria meccanica di supporto sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica elettrica e meccanica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali; Operatore elettromeccanico i lavoratori che progettano e realizzano schede elettroniche e loro relative interconnessioni anche a livello di prototipo sulla base di una conoscenza approfondita delle caratteristiche della componentistica, controllano il processo delle lavorazioni fornendo elementi necessari alla verifica della qualità delle apparecchiature eseguite e gestiscono al contempo il magazzino e l'approvvigionamento dei materiali;*

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

Categoria Installazione di impianti

- *Contabile (trattasi di lavoratore laureato o diplomato) Categoria Installazione di impianti – lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche previste per la categoria inferiore, svolgono funzioni di coordinamento del processo produttivo nella installazione degli impianti, con piena responsabilità ed autonomia operativa nell'ambito di lavorazioni tecnologicamente molto avanzate;*
- *lavoratori che compiono in autonomia e perizia esecutiva, con lettura ed interpretazioni critiche di disegni, schemi e progetti, complessi e con la conoscenza e nel rispetto delle normative tecniche e di legge, la costruzione, installazione e riparazione di impianti di elevato grado di difficoltà predisponendone la messa in servizio con delibera funzionale e con la realizzazione degli schemi funzionali (bozze); e/o coordinano e programmano altri lavoratori con competenze tecnico-pratiche gestendo gli stadi di avanzamento lavori e di materiali (documentazione relativa al magazzino ed alle attività di cantiere); i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme, procedure valide per il campo di attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;*
- *Manutentore elettrico*
- *Riparatore I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione, effettuano con l'interpretazione critica del disegno qualsiasi operazione di elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per il montaggio di attrezzature o macchinari o loro parti con eventuale delibera funzionale;*
- *Montatore di macchine*
- *Attrezzista I lavoratori che, sulla base di istruzioni e con riferimento a schemi, eseguono disegni costruttivi di oggetti in metallo prezioso o di sottogruppi di uno studio d'insieme o di apparecchiature o attrezzature di equivalente complessità, definendo dimensioni quote, materiali tolleranze mediante l'uso di tabellari e/o norme di fabbricazione e/o metodi di calcolo e normalmente preparando la relativa distinta dei materiali;*
- *Programmatore di produzione.*

Categoria Autoriparazione

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

Categoria argentieri e orafi

- *I lavoratori che compiono con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza, operazioni su oggetti o apparati e attrezzature complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;*
- *I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme o procedure valide per il campo d'attività in cui operano e che richiedono un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza;*
- *I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli, qualsiasi lavoro d'elevato grado di*

difficoltà in relazione all'interpretazione stilistica, al ristretto campo di tolleranze, ai numerosi accoppiamenti e adattamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione senza l'ausilio di sagome o di attrezzature equivalenti, il montaggio di oggetti, compresi i pezzi unici e prototipi, di metallo prezioso con componenti di gioielleria o in metallo prezioso di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto; Tali lavorazioni, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori;

- *Montatori I lavoratori che, in piena autonomia operativa, eseguono, con particolari capacità ed esperienza, lavori d'elevato grado di difficoltà in relazione alla forma particolarmente complessa ed alla salvaguardia delle caratteristiche strutturali, per la pulitura di qualsiasi oggetto, compresi i pezzi unici, di gioielleria o in metallo prezioso, di pari qualità e difficoltà, assicurando il grado di qualità richiesto; Tali lavoratori, inoltre, possono essere chiamati a svolgere compiti di guida e controllo di altri lavoratori;*
- *Pulitori I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi d'esecuzione, eseguono, con l'interpretazione critica del disegno, qualsiasi lavoro d'elevato grado di difficoltà in relazione al ristretto campo di tolleranza, agli accoppiamenti da realizzare e al grado di finitura per la costruzione al tornio di forme o attrezzi anche in legno per la tornitura in lastra di pezzi di argenteria ovali in sotto squadra, realizzando anche i relativi prototipi e assicurando il grado di qualità richiesto;*
- *Tornitore in lastra I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni, delle modalità e dei mezzi di esecuzione, procedendo in piena autonomia o con riferimento alle caratteristiche finali richieste dal processo, eseguono la composizione ed il controllo di bagni galvanici per l'argenteria, la doratura, la rodatura, la passivazione, provvedendo alla definizione delle fasi di lavorazioni o dei relativi parametri con eventuale delibera funzionale;*
- *Compositore di bagni galvanici I lavoratori che effettuano miniature su metalli preziosi, intendendosi per miniature non già la semplice deposizione di smalto utilizzando sedi preparate, ma la realizzazione con smalto di disegni (figure, animali, ecc.) senza sede predisposta;*
- *Miniaturista I lavoratori che, unendo a notevoli capacità tecniche una elevata sensibilità artistica, realizzano mediante incisione, figure complesse in piena autonomia;*
- *Incisore I lavoratori che, con scelta della successione delle operazioni e delle modalità e dei mezzi di esecuzione eseguono con l'interpretazione critica del disegno e/o dei modelli qualsiasi lavoro di elevato grado di difficoltà in relazione all'interpretazione e realizzazione stilistica, alla particolare sensibilità artistica, al ristretto margine di tolleranza, ed al grado di finitura per la martellatura o la cesellatura su metalli preziosi assicurando il grado di qualità richiesta;*
- *Martellatore, cesellatore I lavoratori che, in totale autonomia incassano qualsiasi tipo di pietre preziose preparando le sedi, adattandole alla forma delle pietre stesse, su oggetti particolarmente complessi di oreficeria o gioielleria in cui il numero delle pietre e la loro collocazione richiedono la realizzazione di griffe multiple e operazioni di pari difficoltà;*
- *Incassatore I lavoratori che, con la scelta della successione delle operazioni dei mezzi e delle modalità di esecuzione e con l'interpretazione critica di disegni o schemi funzionali eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità, per l'individuazione o la valutazione dei guasti e la loro riparazione su apparecchiature e/o loro parti principali assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte per l'installazione e messa in servizio di macchine ed impianti elettrici e meccanici con eventuali delibere funzionali;*
- *Disegnatore I lavoratori che, in base alle istruzioni ricevute, svolgono funzioni amministrative relative alla raccolta ed all'esecuzione degli ordini, nei tempi e nei modi stabiliti, curando i rapporti con la clientela e, nell'ambito delle indicazioni ricevute, trattano affari anche collocando gli articoli nel mercato;*
- *Impiegato addetto alla vendita I lavoratori che, in base a istruzioni ed applicando procedure operative relative al sistema di programmazione della produzione adottano nell'ambito dello specifico campo di competenza e con riferimento ai dati, alle parti, ai mezzi, ai settori di produzione stabiliti dai programmi generali, definiscono con singoli programmi il carico e l'alimentazione equilibrata delle macchine e degli impianti, i loro tempi di compimento intervenendo in caso di anomalie o di variazioni dei programmi; seguono lo stato di avanzamento delle lavorazioni ai fini del rispetto dei loro tempi di compimento; in caso di variazione dei programmi generali partecipano alla ricerca di soluzioni atte alla riequilibrio dei propri programmi.*

Categoria Odontotecnici:

- *Gli odontotecnici e non che, secondo le indicazioni e prescrizioni tecniche di lavorazione, eseguono operazioni complete di protesi fissa, oro-resina, oro-ceramica, ortodontica e scheletrica; Ad essa appartengono inoltre: i lavoratori che guidano e controllano con l'apporto della necessaria competenza*

tecnico/pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle lavorazioni; i lavoratori che su indicazioni ed anche avvalendosi di una particolare esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, svolgono, nell'ambito del proprio settore, lavori di natura complessa e/o controllo con responsabilità della qualità e funzionalità del prodotto finito; Appartengono a questo livello gli impiegati che: guidano e controllano con competenza necessaria un gruppo di altri lavoratori esercitando un adeguato potere di iniziativa; con specifica collaborazione svolgono attività amministrative caratterizzate da adeguata autonomia operativa, nei limiti delle indicazioni fornite richiedendo il diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza; applicando procedure operative al sistema contabile adottato, nell'ambito dello specifico campo di competenza, impuntano, contabilizzano dati, sistemano e chiudono conti, elaborano situazioni contabili ed effettuano aggiornamenti, verifiche, rettifiche sui pagamenti, evidenziano le posizioni irregolari; in base a documentazioni o informazioni o ad istruzioni ricevute, provvedono all'approvvigionamento di materiali; eseguono e controllano da consolle i vari cicli di lavoro dell'elaborazione assicurandone la regolarità con interventi di ordine di rettifica; traducono in programmi i problemi tecnici o amministrativi, controllandone il risultato ed apportando ai programmi elaborati variazioni o migliorie.

4° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- *i lavoratori che compiono a regola d'arte e secondo le prescrizioni o indicazioni tecniche di lavorazione tutti i lavori la cui specialità o complessità richiedano: adeguate cognizioni tecnico-pratiche e conoscenza interpretativa del disegno acquisite attraverso istituti professionali di Stato o titolo parificato e regolarmente riconosciuto oppure particolari capacità ed abilità corrispondenti alle cognizioni tecnico-pratiche conseguite mediante il necessario tirocinio o acquisite mediante la pratica esperienza nel lavoro;*
- *i lavoratori che con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente;*
- *i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici attrezzate automatiche o semiautomatiche, o a trasferimento, o a teste multiple, sia tradizionali che a controllo numerico, e che eseguono tutti gli interventi necessari per l'impegnativa messa in fase delle attrezzature in funzione di ristrette tolleranze, l'impegnativa sostituzione di utensili e le relative registrazioni, l'adattamento dei parametri di lavorazione, e che siano in grado di programmare l'esecuzione di pezzi di normale difficoltà, effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite;*
- *Addetto macchine operatrici i lavoratori che provvedono alla preparazione ed avviamento di macchine operatrici affidate ad altro personale richiedenti attrezzamenti di normale difficoltà, registrazioni e messe a punto, l'adattamento dei parametri di lavorazione, la scelta e predisposizione degli utensili e degli strumenti di misura, eseguendo i primi pezzi o assistendo gli addetti alla conduzione nell'esecuzione dei primi pezzi e fornendo le necessarie informazioni intervenendo durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;*
- *Attrezzatore di macchina i lavoratori che, sulla base delle indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti aventi carattere di variabilità e casualità ed eseguono interventi per la loro riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su apparecchiature anche a serie o loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e/o le caratteristiche funzionali prescritte;*
- *Riparatore i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni effettuano lavori di natura complessa per il controllo delle caratteristiche dimensionali di attrezzature, macchinario, parti anche di provenienza esterna, con la scelta e la predisposizione degli strumenti di misura segnalando eventuali anomalie;*
- *Collaudatore I lavoratori che, sulla base di prescrizioni, metodi di analisi o di misurazione, capitoli, disegni o schemi equivalenti, eseguono prove di natura complessa per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche e tecnologiche funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche prodotte a serie con l'ausilio di strumenti e/o apparecchiature (senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione) rilevano e registrano i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze;*
- *Addetto prove di laboratorio i lavoratori che, sulla base delle indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni ed avendo pratica dei processi utilizzati nella pratica operativa, effettuano, con la conduzione di impianti, interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri di lavorazione ricavando i dati necessari dalla lettura di strumenti o diagrammi al fine di ottenere le caratteristiche finali richieste dal processo;*

- *Addetto conduzione impianti i lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione e di natura complessa o per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, o per montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti;*
- *Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine i lavoratori che, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, procedendo alle necessarie individuazioni dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per l'aggiustaggio, la riparazione, la manutenzione e la messa a punto di macchine e di impianti, o per l'installazione, riparazione, controllo e messa in servizio di impianti elettrici o fluidodinamici;*
- *Manutentore meccanico - Manutentore elettrico i lavoratori che, sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o su disegni, ed avendo pratica dei mezzi e dei metodi utilizzati nella pratica operativa eseguono con la scelta dei parametri lavori di saldatura, di natura complessa in relazione alla difficoltà delle posizioni di lavoro in cui operano e/o alle prove previste per tali saldature, ivi compresa la saldatura su acciaio inossidabile;*
- *Saldatore i lavoratori che, sulla base di indicazioni e disegni, eseguono lavori di natura complessa per la costruzione di modelli in legno anche scomponibile o loro parti con la rilevazione dal disegno, anche mediante calcoli di quote correlate non indicate e con la costruzione dei calibri di controllo necessari;*
- *Modellista in legno i lavoratori che, sulla base di indicazioni o disegni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti ed avendo pratica dei mezzi e dei sistemi utilizzati equivalenti della pratica operativa, eseguono, provvedendo alla opportuna collocazione dei montanti, dei raffreddatori delle tirate d'aria e, se necessario, previa sagomatura delle armature, lavori di natura complessa per la formatura a mano con modelli o casse d'anima, con conoscenza dell'uso delle resine e agglomerati vari;*
- *Formatore a mano - Animista a mano i lavoratori che, in base a precise istruzioni e documentazioni già esistenti disegnano con tavole grafiche e/o con supporti elettronici CAD/CAM particolari semplici di una costruzione o schemi di componenti già esistenti, riportando quotature e dati ricavati da tabellari o norme di lavorazione e, se del caso, corredano il disegno con la relativa distinta dei materiali (con il calcolo dei parametri per la determinazione dei costi) ovvero eseguono in lucido schemi funzionali, disegni di una costruzione, disegni di disposizione di apparecchiature o danno corretta veste formale a schizzi già completi;*
- *Disegnatore particolarista i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale dei disegni elettrici e meccanici e/o degli schemi, eseguono apparati e/o parti componenti elettromeccanici con l'ausilio di strumenti di montaggio, di misura e di controllo, per i quali è richiesta la conoscenza delle relative specifiche d'uso e delle grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità degli apparati elettromeccanici eseguiti;*
- *Addetto alla produzione di apparati elettromeccanici i lavoratori specializzati che, sulla base di specifiche e di una conoscenza funzionale degli schemi e/o disegni elettronici, eseguono apparecchiature anche prototipali, impianti elettronici, con l'ausilio di supporti computerizzati alla produzione e strumenti di misura e controllo per i quali è richiesta la conoscenza delle relative grandezze di misura ed effettuano al contempo la verifica della qualità delle apparecchiature eseguite;*
- *Addetto alla produzione di apparecchiature ed impianti elettronici i lavoratori che, in base a precise istruzioni e seguendo le procedure operative relative al sistema contabile, adottato nell'ambito del campo di competenza, rilevano, riscontrano, ordinano anche su modelli o secondo schemi preordinati, dati anche diversi, elaborando situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti, e se del caso, effettuano imputazioni di conto anche con l'utilizzo di strumenti informatici;*
- *Contabile.*

Categoria Installazione di impianti

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

delle attrezzature a disposizione) interventi di riparazione di elevata precisione e/o di natura complessa su complessivi e loro parti, assicurando il grado di qualità richiesto e le caratteristiche funzionali;

- i lavoratori che sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, cicli di lavorazione attrezzano opportunamente semplici macchine operatrici (torni, frese, rettifiche) e banchi prova eseguendo con elevata precisione lavori anche complessi di aggiustaggio e sistemazione di particolari occorrenti per interventi di riparazione; i lavoratori che sulla base delle indicazioni, schemi e/o cicli di lavorazione e con pratica dei mezzi e metodi operativi eseguono lavori di saldatura (compresa quella su acciaio inossidabile) di natura complessa per l'aggiustaggio e la sistemazione di particolari occorrenti per la riparazione;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria precedente.

Categoria odontotecnici: appartengono a questo livello

- gli odontotecnici e non che svolgono attività di particolare rilievo, rispetto a quelle indicate nella declaratoria del V° livello; spetta inoltre a detti lavoratori il compito di addestrarne altri e correggere il manufatto risultante;
- i lavoratori amministrativi che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono particolari cognizioni tecnico/pratiche;
- i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per la categoria, che coordinano il lavoro di altre persone, senza alcuna iniziativa per la condotta delle operazioni;
- I lavoratori che svolgono, nell'ambito del loro campo di attività, compiti di segreteria, redigendo corrispondenza e documenti, esaminano per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti, compilano su precise istruzioni progetti e/o tabelle, elaborano situazioni riepilogative o semplici computi o rendiconti ed effettuano, se del caso, imputazioni di conti; I lavoratori che, secondo schemi, effettuano la preparazione e l'avviamento dell'elaboratore elettronico, eseguono le fasi operative e intervengono in caso di irregolarità, in ausilio all'operatore consollista e/o conducono il macchinario ausiliario.

5° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- i lavoratori qualificati che, sulla base di dettagliate indicazioni, svolgono attività esecutive di normale difficoltà richiedenti essenziali cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'interpretazione del disegno, alle caratteristiche e alle tecnologie dei materiali, acquisite attraverso Istituti Professionali di Stato triennali o titolo parificato e regolarmente riconosciuto, ovvero acquisite mediante tirocinio o la pratica esperienza nel lavoro;
- i lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive e di natura amministrativa che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro;
- i lavoratori che conducono una o più macchine operatrici, automatiche e semiautomatiche attrezzate, a teste multiple o a trasferimento, sia tradizionali che a controllo numerico e che eseguono impegnative sostituzioni di utensili e le relative registrazioni effettuando ove previsto il controllo delle operazioni eseguite con idonei strumenti;
- Addetto macchine operatrici attrezzate i lavoratori che effettuano anche su linee di montaggio, interventi di normale difficoltà, su apparecchiature a serie o loro parti per la riparazione di guasti aventi carattere di ricorrenza;
- Riparatore i lavoratori che effettuano, anche su linee di montaggio, sulla base di prescrizioni, schede, disegni, lavori di normale difficoltà di esecuzione con l'ausilio di strumenti elettrici, predisposti e/o strumenti meccanici non prerogolati e/o prerogolati per il collaudo di apparecchiature a serie o loro parti per la individuazione di anomalie o per l'opportuna segnalazione;
- Collaudatore i lavoratori che sulla base di prescrizioni specifiche, disegni, metodi definiti di analisi o di misurazione eseguono, con l'ausilio per la loro predisposizione e/o strumenti elettrici predisposti e/o strumenti meccanici prerogolati, prove di normali difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche, chimiche, tecnologiche di materiali, apparecchiature e loro parti anche prodotte a serie, registrando i dati e segnalando le eventuali discordanze;
- Addetto prove di laboratorio i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o documenti equivalenti, conducendo impianti, effettuano manovre di normale difficoltà per la regolazione dei parametri di lavorazione;

- *Addetto conduzione impianti i lavoratori che sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione e/o disegni eseguono lavori di normale difficoltà per la costruzione su banco o su macchine operatrici normalmente non attrezzate o per il montaggio di attrezzature a macchinario o loro parti;*
- *Montatore macchinario - Costruttore su banco - Costruttore su macchine i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni eseguono, con l'individuazione di semplici guasti di facile rilevazione, lavori di normale difficoltà di esecuzione per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine o impianti elettrici di luce o forza motrice o fluidodinamici;*
- *Manutentore meccanico - Manutentore elettrico - Installatore di impianti i lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni o cicli di lavorazione o disegni eseguono saldature ad arco e/o ossiacetileniche, T;I;G; e M;I;G; di normale difficoltà;*
- *Saldatore i lavoratori che su istruzioni o informazioni anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti, provvedono alle varie operazioni per l'imballaggio in casse o in gabbie di attrezzature, macchinari, prodotti o loro parti, costruendo e stabilendo l'opportuna collocazione di tiranti, sostegni, ancoraggi in legno, necessari secondo le specifiche esigenze, provvedendo alla collocazione delle casse o gabbie, con opportuni sostegni e tiranti, sui mezzi di trasporto o in container;*
- *Imballatore i lavoratori che manovrano gru effettuando operazioni che richiedono precisione per il sollevamento, il trasporto, il posizionamento su macchine, il montaggio di pezzi ingombranti di difficile maneggio; ovvero lavoratori che eseguono lavori di normale difficoltà per la scelta dei punti di attacco delle attrezzature e per l'imbragaggio di materiali, ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto e la sistemazione;*
- *Gruista - Imbragatore i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettronici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo e con operazioni specifiche di saldatura eseguono assemblaggi di schede elettroniche, interconnessioni tra i vari componenti di apparecchiature elettroniche, interventi di riparazione guasti di semplice rilevazione su apparati elettronici in produzione;*
- *Addetto al montaggio di parti elettroniche i lavoratori qualificati che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni e/o schemi elettrici, con l'ausilio di strumentazioni base di controllo eseguono assemblaggi di parti elettromeccaniche, interconnessioni tra i vari componenti di quadri elettrici, montaggi di parti meccaniche, interventi di riparazione di guasti di semplice rilevazione su quadri elettrici e parti elettromeccaniche di produzione;*
- *Addetto al montaggio di parti elettromeccaniche i lavoratori che secondo procedure prestabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono nell'ambito dei settori amministrativi attività di servizio con compiti esecutivi;*
- *Compiti vari di ufficio i lavoratori che sulla base di procedure stabilite e seguendo istruzioni dettagliate, svolgono attività esecutive di natura amministrativa per la classificazione, il confronto, la trascrizione e la totalizzazione di dati su moduli e/o prospetti;*
- *Contabile.*

Categoria Installazione di impianti

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

Categoria Autoriparazione

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

che richiedono in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro.

Categoria odontotecnici:

- appartengono a questo livello gli odontotecnici e non che eseguono lavori per i quali occorre un adeguato periodo di pratica e sufficiente cognizione tecnico professionale, come parti di lavorazioni di protesi fisse, ortodontiche, mobili e di tutte le lavorazioni della protesi scheletrica; Modellazione o finitura di parti di protesi fissa (corone fuse, weener, elementi di ponte), montaggio e finitura di protesi provvisorie, montaggio denti, finitura apparecchi, modellazione scheletrati, finitura scheletrati, esecuzione e posizionamento attacchi protesi ortodontiche fisse;
- Appartengono a questo livello : i lavoratori che, con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnica/amministrativa che richiedono in modo particolare, preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro, maturate nell'ambito delle mansioni che svolgono; i lavoratori che, seguendo procedure stabilite e in base alla loro esperienza e/o pratica di ufficio sappiano portare a termine attività esecutive di natura tecnico/amministrativa; Dattilografi, stenografi, centralinisti telefonici, contabili preposti alla classificazione, confronto, trascrizione e totalizzazione di dati su moduli e prospetti.

60

6° LIVELLO

Categoria Meccanica di produzione

- i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare; i lavoratori che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni e secondo procedure prestabilite, svolgono nel settore amministrativo attività esecutive semplici di servizio;
- i lavoratori che conducono, alimentano, sorvegliano una o più macchine operatrici automatiche o semi automatiche attrezzate, sia tradizionali che a controllo numerico preprogrammate;
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- Addetto macchine operatrici attrezzate i lavoratori che effettuano controlli semplici con strumenti prerogolati e/o predisposti;
- Collaudatore – Verificatore i lavoratori che conducono impianti, provvedendo alla loro alimentazione;
- Addetto conduzione impianti i lavoratori che coadiuvano il lavoratore di categoria superiore, eseguono in fase di studio lavori semplici di costruzione e di montaggio di attrezzature, di macchinari, di impianti e loro parti, oppure eseguono attività ausiliari e nell'attrezzamento di macchinari o in operazioni similari;
- Aiuto attrezzista - Aiuto montatore i lavoratori che, coadiuvando i lavoratori di categoria superiore eseguono in fase di ausilio lavori semplici, di manutenzione e/o di riparazione di macchinari, apparecchi o impianti;
- Aiuto manutentore riparatore i lavoratori che eseguono saldature a mezzo di macchine a punto e/o a rotella;
- Saldatore a macchina i lavoratori che eseguono lavori a mano ripetitivi o semi ripetitivi per la formatura di anime o forme semplici;
- Formatore a mano - Animista a mano i lavoratori che eseguono a bordo di mezzi a conduzione semplice il trasporto di materiale provvedendo alle operazioni di carico e scarico;
- Conduttore mezzi di trasporto i lavoratori che effettuano operazioni semplici per il sollevamento, il trasporto, l'imballaggio, il deposito di materiale e di macchinario, ecc., anche con l'ausilio di mezzi meccanici, ovvero i lavoratori che eseguono imbragaggi semplici di materiali ecc., guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
- Movimentatore di materiale.

Categoria Installazione di impianti

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

Categoria Autoriparazione

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

Categoria odontotecnici

- *appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavorazioni semplici per le quali non occorrono particolari cognizioni professionali; Esecuzione di tutte le lavorazioni del gesso, galvaniche, ganci, ceratura protesi, modelli, blocchi occlusali, porta impronte individuali, fusioni, zeppatura di muffole, lucidatura; lavoratori che eseguono compiti specifici di ufficio, lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività tecnico-amministrativa che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio; Dattilografi, centralinisti telefonici, archivisti che se in possesso di attestato ai sensi della legge n. 845/1978 passano automaticamente alla categoria superiore dopo 6 mesi.*

7° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori del tutto elementari, come manovalanza, pulizia, trasporto.

Art. 24 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non riguardi un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.
2. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione anche temporanea a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di livello QS/Q , di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° livello, di due mesi nel disimpegno di quello di 2° livello e di un mese e mezzo nel disimpegno degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, richiamo alle armi, ferie, etc.) nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo venti giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di livello.
4. Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di livelli superiori può essere effettuato anche non continuativamente, e purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 6 mesi per il passaggio al livello QS/Q e al 1° livello, di 4 mesi per il passaggio al 2° livello e di 3 mesi per gli altri.
5. In caso di assegnazione temporanea a mansioni di livello inferiore, il lavoratore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.

Art. 25 - Il lavoratore autonomo

1. Le parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.
2. Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro con tali figure si rimanda ai singoli contratti stipulati tra impresa (committente) e lavoratore autonomo.

Art. 26 - Il socio lavoratore

1. Le parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con l'impresa si può affiancare un ulteriore rapporto di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.
2. La disciplina del rapporto con tali figure ovvero il socio lavoratore, pertanto, sarà integrata dal regolamento interno della cooperativa, dalle norme statutarie o comunque dal patto societario e, laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.
3. Le parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione dell'impresa.
4. Laddove le norme del presente contratto collettivo attribuiscono ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci imprenditori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

Art. 27 - Quadro superiore

1. Sono quadri superiori i prestatori di lavoro non inquadrati come dirigenti che:
 - a) svolgono la prestazione assoggettati alla sola direzione aziendale, la quale può conferire loro speciali poteri di rappresentanza;
 - b) sono dotati di elevate competenze e capacità tecnico-professionali, acquisite a seguito di specifici percorsi di istruzione e formazione o di una significativa esperienza professionale;
 - c) hanno poteri di direzione, coordinamento o controllo di rami d'azienda o specifiche unità organizzative di importanza strategica per l'impresa.
2. Le parti concordano che i quadri vadano individuati nell'ambito nella categoria QS/Q del sistema di inquadramento professionale in vigore, fermo restando la non automaticità tra appartenenza al livello e attribuzione della qualifica di quadro.
3. Fermi restando i requisiti di cui al comma precedente, la contrattazione territoriale o aziendale può specificare quali unità organizzative siano da considerare di importanza strategica per l'impresa in ciascun settore produttivo o merceologico, nonché i poteri di rappresentanza richiesti e le competenze e capacità di cui debbano essere dotati.

Art. 28 - Quadro

Ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

- d) La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
- e) L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 c.c. e dall'art. 5 della Legge n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
- f) La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
- g) L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- h) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di

ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

- i) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- j) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- k) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge n. 190/1985 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".
- l) Appartiene a questo livello il personale con mansioni direttive che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al I livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

CAPITOLO V°
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPEGNI CONSEGUENTI

Art. 29 - Assunzione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) La data di assunzione;
 - b) L'unità produttiva di assegnazione;
 - c) La tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) La durata del periodo di prova;
 - e) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) Il trattamento economico.
3. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare i documenti richiesti dalla legge, salva la facoltà del datore di lavoro di chiedere ulteriore documentazione utile ai fini della mansione da ricoprire.
4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per "accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per "espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.
6. Con specifico riferimento ai lavoratori inquadrati come viaggiatori o piazzisti, dovranno anche essere precisati l'ampiezza del mandato conferito e della zona, nonché gli eventuali compiti del viaggiatore o piazzista durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica.
7. Il lavoratore dovrà notificare alla impresa la sua residenza e il suo domicilio e sarà tenuto a comunicare anche le eventuali successive variazioni.

Art. 30 - Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Livelli	Durata
QS - Q - 1°	6 mesi
2° - 3° - 4°	4 mesi
5° - 6°	2 mesi
7°	1 mese

5. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
6. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare "importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 31 - Doveri delle lavoratrici e dei lavoratori

1. Il lavoratore dovrà esercitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare dovrà osservare le norme di legge, quelle del presente contratto collettivo, nonché – se socio – le regole del regolamento interno della cooperativa, le regole statutarie e i patti sociali fra i soci; egli è in ogni caso tenuto ad osservare tutte le norme che l'esperienza, le regole di convivenza civile ed il buon senso impongono a ciascuno.
2. Gli articoli della presente parte del contratto collettivo saranno affissi in luogo visibile dell'azienda e prevedono il dovere di:
 - a) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
 - c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'impresa stessa;
 - d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
 - e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
 - f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
 - g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 32 - Corrispettivo per la prestazione lavorativa

1. La retribuzione rappresenta il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.
2. Essa é la principale obbligazione in capo al datore di lavoro che connota il rapporto di lavoro come un contratto oneroso di scambio (o a prestazioni corrispettive).
3. I servizi della bilateralità sono considerati una forma di retribuzione differita.
4. Nella retribuzione possono confluire più emolumenti a titolo non occasionale.

CAPITOLO VI°
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Contratto di lavoro a tempo indeterminato

1. Le parti, relativamente al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, demandano alla nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 4 marzo 2015 n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Art. 34 - Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui alla tabella sottostante.
3. Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente contratto.
4. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.
5. Le proroghe, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 78/2014, sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.
6. Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui al comma successivo.
7. Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale, territoriale e/o di altra natura:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	5
6-9	7
10-15	9
16-49	24
Oltre 49	40%

8. La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente Articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
9. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. 35 - Contratto di lavoro somministrato

1. Ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs n. 276/2003 e s.m.i. le Parti, relativamente al contratto di somministrazione di lavoro, per le specifiche caratteristiche del sistema delle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di procedere come illustrato nei commi successivi.
2. In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

68

3. La base di computo è costituita dall'organico complessivo dell'unità produttiva dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.
4. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.
5. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato; le frazioni di unità si computano per intero.
6. L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'OBIL il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.
7. In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'OBIL a livello territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti.
8. L'articolazione territoriale OBIL, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.
9. L'OBIL potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 36 - Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
4. L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
5. Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:
 - a) Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
 - b) Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;

- c) Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.
6. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.
 7. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.
 8. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere alla lavoratrice e al lavoratore lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.
 9. Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i soci e dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.
 10. Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo pieno, non richiede il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo parziale.
 11. Il rifiuto della lavoratrice e del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.
 12. È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile); le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni.
 13. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali, ove esistente.
 14. La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.
 15. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 37 - Contratto di apprendistato

1. Apprendistato professionalizzante. Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può rappresentare un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.
2. Riferimenti normativi. Le Parti firmatarie si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento nella normativa vigente.
3. Norme generali. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove. Le qualifiche conseguibili sono quelle previste dalle categorie del presente CCNL e l'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non previsto dal presente Contratto, valgono per gli apprendisti le disposizioni di legge.
4. Durata del contratto. La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la durata massima è pari a 36 mesi. In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.
5. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle

stesse attività. In tal senso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo. Tale documentazione deve essere presentata dalla lavoratrice e dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

6. **Formazione.** La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico – professionali e specialistiche da conseguire. Tale formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, visite aziendali, testimonianze. L'azienda potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne. Per garantire un'adeguata formazione tecnico – professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, qualora previsto, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. Le Regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'azienda le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.
7. **Piano formativo individuale.** Le parti del contratto individuali di lavoro definiscono nel PFI, che dovrà essere elaborato contestualmente all'assunzione, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Il PFI, potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando un modello alternativo.
8. **Obbligo di stabilizzazione.** Ai sensi delle disposizioni di legge vigenti nelle realtà aziendali con più di 50 addetti, il datore di lavoro ha l'obbligo di stabilizzare il 20% degli apprendisti presenti in azienda prima di assumerne di nuovi.
9. **Tutor/referente aziendale.** Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 167/2001, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione. Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro.
10. **Retribuzione.** La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:
 - Primi 12 mesi: 60% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 13° al 24° mese: 70% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 25° al 36° mese: 80% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 37° al 48° mese: 85% della retribuzione del livello di destinazione;
 - Dal 49° al 60° mese: 90% della retribuzione del livello di retribuzione.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati *ad personam*.

Art. 38 - Telelavoro

1. **Definizione.** Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.
2. **Prestazione lavorativa.** I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la telelavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
 - a) Volontarietà delle parti;
 - b) Possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
 - c) Pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
 - d) Esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.
 - e) Applicazione del presente CCNL.
 - f) La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo; le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.
3. **Postazione di lavoro.** Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature. La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet). Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro. L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.
4. **Collegamenti telefonici.** Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso. Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.
5. **Arredi.** Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo ecc.. rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.
6. **Orario.** La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro

sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

7. Comunicazione, informazione. Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.
8. Riunioni e convocazioni aziendali. In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.
9. Diritti sindacali. Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico Articolo del presente CCNL.
10. Controlli a distanza. Il datore di lavoro provvedere ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/ lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.
11. Sicurezza. La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento delle postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone i prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvedere a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.
12. Riservatezza. A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

Art. 39 - Tirocinio

1. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro subordinato bensì una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'impresa, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte

professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.).

2. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'impresa, da lui svolte.
3. Il tirocinio si può svolgere anche con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati.
4. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013 nonché dall'Accordo tra Governo, Regioni e province Autonome di Trento e Bolzano sul documento recante "Linee Guida in materia di tirocini" del 24 gennaio 2013.
5. Al tirocinante, l'impresa ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese minimo di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra impresa ospitante e tirocinante.
6. Le parti si riservano di affidare all'OBIL la promozione di piani formativi standardizzati relativi al percorso formativo del tirocinante.

CAPITOLO VII° SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 40 - Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro per la generalità delle imprese del settore è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali di cui almeno cinque giorni consecutivi.
2. La durata di cui al comma precedente può essere calcolata anche come durata media delle prestazioni in un periodo non superiore ai dodici mesi, salvi gli accordi aziendali/territoriali in materia.
3. La durata massima dell'orario di lavoro, prevista in 48 ore dall'art. 4 c. 4 del D. Lgs. n. 66/2003, come media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi; tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.
4. Ai fini del computo, per orario di lavoro si intende quello effettivo. Sono pertanto escluse le pause di durata superiori a 15 minuti, il tempo per raggiungere la sede assegnata, i tempi necessari alla eventuale vestizione / svestizione o per la preparazione di materiali e strumenti, etc..
5. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.
6. Per quanto concerne ipotesi di flessibilità dell'orario di lavoro ulteriori di cui al presente CCNL il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi.
7. La prestazione è distribuita in almeno 5 giorni lavorativi consecutivi.
8. I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
9. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale o in altro giorno della settimana, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
10. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
11. Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
12. La contrattazione di II livello potrà definire diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro settimanale prevedendone la distribuzione in sei giorni.
13. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
14. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.
15. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
16. La direzione aziendale nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
17. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

18. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.
19. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Art. 41 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale.
2. L'azienda dovrà darne comunicazione alle rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale OBIL a livello territoriale.
3. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quaranta ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
4. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.
5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle relative rappresentanze sindacali e all'Ente Bilaterale OBIL a livello territoriale.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.
7. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
8. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza del rappresentante sindacale nominato dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
9. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
10. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
11. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45ª ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
12. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente alla costituzione del rapporto e salva sua successiva diversa indicazione, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi a pena di decadenza e salvo quanto previsto dal successivo comma.
13. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
14. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
15. Resta inteso che, in caso di cessazione del rapporto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

Art. 42 - Banca ore

1. Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente CCNL, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.
3. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
4. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Tali ore potranno essere utilizzate anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle individuate dal presente contratto.
7. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui al presente CCNL non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
8. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
9. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Art. 43 - Lavoro minorile

1. Il lavoro minorile, femminile e degli adolescenti è disciplinato dalle vigenti leggi in materia.
2. Le Parti convengono sulla necessità di garantire la massima attenzione nel coinvolgimento dei minori nel processo produttivo e in una prospettiva di crescita formativa propedeutica al consolidamento del rapporto di lavoro e alla crescita del lavoratore in quanto persona.
3. Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda puntualmente alle leggi vigenti in materia.

Art. 44 - Lavoro festivo e notturno

1. Il lavoro festivo prestato di domenica o in giorno di riposo compensativo viene maggiorato del 50%.
2. Il lavoro eseguito nelle festività è maggiorato del 50%.
3. Il lavoro domenicale con riposo compensativo è maggiorato del 10%.
4. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne (dalle 22 alle 6) non compreso in turni viene maggiorato della percentuale del 40% (quaranta per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.
5. Il lavoro notturno a turni viene maggiorato del 30%.
6. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 50% (cinquanta per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.
7. Il personale addetto ai turni notturni dovrà osservare un riposo di almeno 11 (undici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.
8. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
9. In caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il dipendente può essere adibito a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.
10. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali nominate dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL o, in mancanza, delle OO.SS. Territoriali; la

consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

11. La lavoratrice madre che rientra in azienda, compatibilmente con le esigenze aziendali, può prolungare il periodo di esenzione dal lavoro notturno per un periodo di 6 mesi continuativi, a partire dal compimento dei tre anni di vita del proprio figlio e fino al compimento dell'ottavo anno.
12. Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, festivo, notturno ed a turni dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda. Nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuarlo, nei limiti di cui sopra, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Art. 45 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Esso deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
2. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15% (quindici per cento);
3. Il lavoro straordinario diurno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
4. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% (trenta per cento);
5. Il lavoro straordinario notturno festivo è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50% (cinquanta per cento);
6. Le ore lavorate oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 sarà compensato con una maggiorazione del 45%.
7. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventidue e le ore sei.
8. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
9. Del ricorso al lavoro straordinario sarà data successiva comunicazione alla RSU/RSA.
10. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, festivo, notturno e a turni sono applicate sulla quota oraria di retribuzione ottenuta dividendo per 173 la retribuzione mensile di fatto (e cioè minimo tabellare, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento individuale). Le maggiorazioni non sono cumulabili, per cui quella maggiore assorbe la minore.
11. Ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti le prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento sul conto individuale (c.d. Banca ore) delle ore effettuate a tale titolo.
12. Il lavoratore padre/lavoratrice madre potranno attingere a tale contro, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali.

Art. 46 - Lavoro a turni

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.
2. Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.
3. Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

CAPITOLO VIII° MODALITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 47 - Riposo settimanale - festività - permessi

1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento, e coincide normalmente con la domenica.
2. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.
3. Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:
 - a) Le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo (settimanale).
 - b) festività nazionali:
 - 25 aprile - ricorrenza della liberazione
 - 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - c) festività infrasettimanali
 - il primo giorno dell'anno,
 - l'Epifania,
 - il giorno del lunedì di Pasqua,
 - 2 giugno – Festa della Repubblica;
 - il 15 agosto - festa dell'assunzione,
 - il 1 novembre - Ognissanti,
 - l' 8 dicembre - Immacolata Concezione,
 - il 25 dicembre – Natale,
 - il 26 dicembre - Santo Stefano,
 - la solennità del Santo Patrono della località ove ha sede l'unità produttiva alla quale il lavoratore è addetto. Per il viaggiatore che non faccia capo ad una unità produttiva il giorno del S. Patrono sarà quello della località convenzionalmente stabilita con la cooperativa; per quelle ubicate nel comune di Roma è la giornata del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo). Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le OO.SS. provinciali delle cooperative e i Sindacali provinciali di categoria dei lavoratori potranno determinare, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno la sua sostituzione con altra giornata.
4. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori assenti nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, astensione obbligatoria per gravidanza a puerperio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.
5. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
6. Alla lavoratrice e al lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.
7. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, la lavoratrice e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.
8. A tutte le lavoratrici ed i lavoratori potranno essere concessi permessi retribuiti il cui godimento deve essere richiesto almeno un giorno prima della loro fruizione.
9. Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite.
10. In casi speciali e giustificati la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.
11. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno di maturazione, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla corresponsione della relativa retribuzione che

- sarà corrisposta entro la fine del mese successivo; oppure, in alternativa, i lavoratori potranno godere dei permessi nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione, e comunque non oltre il 30 giugno.
12. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
 13. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Per le festività cadenti di domenica viene corrisposto 1/26 della retribuzione base.
 14. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
 15. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal presente CCNL, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
 16. Le Parti convengono che, le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi di eventi sotto elencati:
 - Matrimonio di un figlio – 1 giorno
 - Nascita o adozione di un figlio - 2 giorni
 - Patologie riguardanti il figlio di particolare gravità (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie): 2 giorni
 - decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo: 4 giorni.
 - Alla lavoratrice e al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
 - In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro la lavoratrice e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.
 - In altri casi di forza maggiore le lavoratrici e i lavoratori potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.
 - Alle lavoratrici e ai lavoratori, che ne facciano richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.
 17. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
 18. Nel caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo, possono essere concordate con il datore di lavoro modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a 3 giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
 19. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persona con handicap grave di cui all'art. 33 della legge 104/1992.
 20. Per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/1992, il lavoratore è tenuto a preavvertire per iscritto il datore di lavoro dell'assenza, almeno 10 giorni prima, indicando il periodo di utilizzo dei permessi. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a dare la comunicazione di cui sopra almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assenza dal lavoro. Nel solo caso di preavviso di 3 giorni, sulla base delle esigenze tecnico organizzative, la direzione aziendale può

differire il periodo di utilizzo dei permessi, entro il mese di riferimento, informando il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione medica.

Art. 48 - Ferie

1. Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:
 - Pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
 - Pari a 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.
2. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
3. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.
4. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.
5. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
6. In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
7. In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
9. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
10. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre a carattere continuativo.
11. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
12. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
13. Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.
14. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende potranno accogliere, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal contratto.
15. Eventuali residui di ferie possono essere legittimamente fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse.
16. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 49 - Aspettativa

1. Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza

decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

2. La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.
4. La lavoratrice o il lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.
5. L'azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere alla lavoratrice e al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.
7. Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta, ed al quale sia chiesto espressamente l'uso dell'automezzo e sia sospesa la patente di guida per infrazione commessa durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio e per un periodo massimo di 9 mesi, un'aspettativa non retribuita non computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 50 - Sospensione - soste - riduzione d'orario – recuperi

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà della lavoratrice e del lavoratore questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione che non superino i 50 minuti, nel loro complesso. Per sospensioni di durata superiore, qualora l'azienda trattenga il lavoratore all'interno dello stabilimento, questo avrà diritto alla corresponsione dell'intera paga per tutte le ore di presenza.
2. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purché esso sia contenuto nei di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.
3. Relativamente alle materie inerenti la sospensione, le soste, la riduzione di orario e i recuperi le parti danno atto che nell'ambito della contrattazione di II livello si potrà procedere ad una specifica regolamentazione.

Art. 51 - Intervallo per la consumazione dei pasti

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra lavoratrici e lavoratori ed il datore di lavoro e, se presente, con la rappresentanza sindacale.

Art. 52 - Volontariato

1. Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/1991, convengono che alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

Art. 53 - Preavviso

1. I termini di preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per licenziamento e dimissioni sono stabiliti come di seguito specificato.

a. Fino a 4 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	60 giorni di calendario
2° - 3° - 4°	30 giorni di calendario
5° - 6° - 7°	20 giorni di calendario

b. Oltre i 4 e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	90 giorni di calendario
2° - 3° - 4°	45 giorni di calendario
5° - 6° - 7°	30 giorni di calendario

c. Oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
QS - Q - 1°	120 giorni di calendario
2° - 3° - 4°	90 giorni di calendario
5° - 6° - 7°	45 giorni di calendario

2. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.
3. Alla lavoratrice e al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.
5. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.
6. Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.
7. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti dal presente articolo.
8. Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.
9. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
10. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.
11. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.
12. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.
13. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.
14. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

15. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della Legge n. 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Art. 54 - Appalti – terzizzazione - cessione - trasferimento - fallimento dell'azienda

1. La disciplina dell'appalto, del decentramento produttivo e le terzizzazioni sono disciplinate dalle leggi previste in materia informandone le rappresentanze sindacali.
2. Sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente e pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad accessione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro. In occasione dell'incontro annuale, dovranno essere forniti i dati relativi alle attività appaltate. Eventuali osservazioni da parte del RLS, riguardanti la materia di sicurezza nelle ditte appaltatrici, saranno oggetto di opportuno approfondimento con la ditta appaltante. Le aziende inseriranno nei contratti d'appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza, del lavoro, nonché del rispetto delle norme contenute nei contratti per comparto merceologico o settore stipulati dalle associazioni firmatarie del presente CCNL.
3. Le parti nell'intento di valorizzare l'apporto dei lavoratori alla vita dell'impresa si impegnano ad individuare ogni utile soluzione tesa a garantire il mantenimento del livello occupazionale e, nello specifico per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.
4. E' prevista la continuità del rapporto di lavoro in caso di cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda nonché il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in caso di trasferimento d'azienda. Viene garantita la conservazione del diritto al preavviso e al TFR in caso di fallimento seguito da licenziamento.

Art. 55 - Cambio di gestione

1. Rilevato che nelle situazioni caratterizzate dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che sono soggette a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.
2. Fatta salva la volontà delle parti di tutelare in tutte le sedi utili i lavoratori impegnati nell'attività oggetto di cessazione di appalto, per la disciplina di dettaglio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti e ad eventuali successive modifiche che dovessero intervenire.

Art. 56 - Risarcimento danni

1. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente alla lavoratrice e al lavoratore non appena l'azienda ne sia a conoscenza o comunque nei tempi necessari all'accertamento dei fatti.
2. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto dalla paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti alla lavoratrice e al lavoratore a qualsiasi titolo.

CAPITOLO IX°
TRATTAMENTO DI MALATTIA E ALTRE TUTELE

Art. 57 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

1. L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata almeno entro la prima ora del normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.
2. La lavoratrice e il lavoratore devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
3. Quando la lavoratrice e il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, il datore resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.
4. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.
5. In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:
 - a) Periodo di comporto - In caso di malattia la lavoratrice e il lavoratore non in prova, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per la lavoratrice e il lavoratore con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
 - b) In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.
 - c) In caso di malattia professionale la lavoratrice e il lavoratore non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
6. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.
7. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto; ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
8. Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.
9. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, la lavoratrice e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, e salvo approvazione da parte del datore di lavoro, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta alla lavoratrice e al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.
10. Sospensione della fruizione. La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione alle seguenti condizioni:
 - a) Sia tempestivamente comunicata al datore e supportata da idonea documentazione medica;

- b) Sia di gravità tale da impedire il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore.
11. Ulteriori previsioni del trattamento. Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:
- Lavoratori assunti con contratto a termine.** Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori. Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).
 - Day hospital** - le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.
 - Donazioni d'organo** - a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.
 - Lavoratori in trattamento emodialitico** - i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.
 - Cure termali** - le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.
12. Denuncia della malattia
- La comunicazione va effettuata dal lavoratore con modalità coerenti con le innovazioni tecnologiche che caratterizzano la riforma dell'invio telematico delle certificazioni mediche (come, a mero titolo esemplificativo, e-mail o sms).
 - In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione o insorgenza dello stato patologico all'estero), il lavoratore, previo avviso al datore, invia in azienda il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.
13. Trattamento economico. Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda corrisponderà alla lavoratrice e al lavoratore, quanto appresso:
- Caso di malattia.
- ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;
 - ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);

- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui alla tabella prevista nel presente CCNL.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nel limite massimo di 180 giorni in un anno solare, l'integrazione di cui alla lettera b), punto 1) viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui sopra, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- Ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- Evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- Sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- Eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

14. Per il socio lavoratore l'impresa farà riferimento a quanto previsto nello statuto sociale o nei patti sociali sottostanti.
15. Le parti firmatarie valuteranno le possibili iniziative ritenute idonee per sviluppare azioni finalizzate alla tutela dei lavoratori e dei soci in caso di malattie di lunga durata e per la garanzia della copertura salariale in caso di malattie brevi mediante ricorso al fondo mutualistico istituito nell'ambito delle risorse raccolte dall'OBIL per il Fondo Sostegno al Reddito.
16. Caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale.
 - a) Il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
 - b) il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
 - c) Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alle lavoratrici e ai lavoratori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.
 - d) Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.
17. Giornate non indennizzabili. I casi di giornate non indennizzabili sono:
 - a) Assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
 - b) Giornate non coperte da certificazione medica.
18. Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche. Agli addetti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/1990.
 Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

Art. 58 - Trattamenti per i genitori di disabili e tossicodipendenti

1. E' prevista la possibilità di fruire dei congedi ex art. 4, c. 2 l. 53/2000.
2. La lavoratrice e il lavoratore, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori.
3. I lavoratori affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

4. I lavoratori tossicodipendenti in riabilitazione presso strutture del servizio sanitario nazionale hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata della prestazione lavorativa e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Art. 59 - Lavoratori immigrati

1. Le parti convengono che l'apporto al processo produttivo da parte dei lavoratori immigrati rappresenta una condizione particolarmente delicata che necessita di ogni utile azione tesa all'integrazione sociale dei lavoratori stessi.
2. A tal proposito le parti si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa anche di carattere formativo nell'ambito degli organismi paritetici e degli enti bilaterali al fine di sostenere politiche attive e programmi di integrazione sociale e culturale.
3. Anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
4. E' prevista la possibilità di utilizzare il monte ore di diritto allo studio da parte dei lavoratori immigrati per corsi finalizzati all'apprendimento della lingua italiana. E' prevista la possibilità di usufruire in maniera continuativa di ferie e permessi per favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di provenienza previo accordo con la direzione aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 60 - Sostegno ai lavoratori disabili

1. In materia di tutela dei lavoratori portatori di handicap le parti convengono sulla opportunità di promuovere ogni utile iniziativa volta a favorire l'inserimento lavorativo di questi lavoratori nelle aziende che applicano il presente CCNL.
2. A tal proposito le Parti convengono di istituire all'interno dell'Osservatorio operante presso OBIL una apposita commissione di studio per individuare ogni utile azione di sostegno.

Art. 61 - Promozione delle pari opportunità

1. Le parti considerano le pari opportunità come un valore condiviso che va sostenuto in tutte le sue manifestazioni.
2. A tal proposito le parti si incontreranno periodicamente a livello anche territoriale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.
3. Le Parti convengono sulla opportunità che vengano costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.
4. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza della parte sindacale e parte datoriale.
5. La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale OBIL.

Art. 62 - Tutela della maternità e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro

1. Le parti condividono la necessità di garantire, nelle forme e modi ritenuti più idonei la conciliazione dei tempi vita – lavoro con particolare riferimento alle esigenze della famiglia e della maternità – paternità responsabili.
2. Le parti, relativamente alle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro demandano alla nuova disciplina introdotta dal Decreto Legislativo n. 80/2015 in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183.
3. L'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza.
4. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporta, ma va considerata come periodo "neutro".

5. Per consentire l'assistenza al bambino l'azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale.

Art. 63 - Congedo per matrimonio

1. Alla lavoratrice e al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.
2. La richiesta deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali e deve essere documentata. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà coincidere col periodo di preavviso.
3. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
4. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimette per contrarre matrimonio.

Art. 64 - Diritto allo studio

1. Le lavoratrici e i lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami.
2. Su richiesta delle lavoratrici e lavoratori gli stessi saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
3. Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.
4. Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice e il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).
5. Al lavoratore indeterminato che frequenta corsi di formazione ed aggiornamento di interesse agricolo, ivi compresa la formazione continua, ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000, istituiti in applicazione delle intese che interverranno tra i firmatari del presente CCNL e/o da Enti qualificati e riconosciuti, è concesso un permesso retribuito per il periodo di tempo strettamente necessario alla partecipazione al corso. A tal fine è concesso un permesso retribuito di 200 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di utilizzarle in un solo anno. Il diritto ai permessi per la frequenza a tali corsi è esteso anche ai lavoratori a tempo determinato e le modalità pratiche del godimento di tali permessi sono demandate alle contrattazioni di secondo livello.
6. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 53/2000, i lavoratori a tempo indeterminato, con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono presentare domanda al datore di lavoro per usufruire del congedo per la formazione. In particolare, i lavoratori che intendono usufruire di un congedo di durata tra i 5 e gli 11 mesi dovranno presentare domanda al datore di lavoro con almeno 3 mesi di anticipo. Le domande di durata inferiore vanno presentate almeno due mesi prima dell'inizio e del congedo. Il datore di lavoro è tenuto a rispondere entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, sia in caso di accoglimento che in caso di differimento o diniego. La possibilità di usufruire del congedo formativo è estesa anche ai lavoratori a tempo determinato che abbiano almeno 7 anni di anzianità presso la stessa azienda, determinata su 150 giornate lavorative mensile. In quest'ultimo caso, il numero dei lavoratori che può fruire del congedo normativo è pari ad 1 ogni 100 unità o frazione.
7. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore pro capite individuali retribuite in un triennio.
8. Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza

necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Art. 65 - Contrasto al mobbing

1. Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il datore, nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., è pertanto tenuto ad adottare tutte le soluzioni organizzative per eliminare fenomeni che possono causare costrittività organizzativa.

CAPITOLO X°
SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO

Art. 66 - Tutela della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica della lavoratrice e del lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dal dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 s.m.i., dalle norme di legge vigenti, dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione nonché dall'**Accordo Interconfederale del 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza di cui all'allegato B.2.**
2. Nei casi previsti dalla legge, l'azienda fornirà gratuitamente idonei dispositivi di protezione (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc.) osservando tutte le precauzioni igieniche.
3. La lavoratrice e il lavoratore dovranno utilizzare secondo le disposizioni aziendali i mezzi protettivi avuti in consegna, curandone altresì la conservazione.
4. Le parti firmatarie inoltre convengono che l'organismo paritetico previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi e ambienti di lavoro è stabilito nell'OPAN
5. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

Art. 67 - Indumenti di lavoro – utensili di lavoro – spogliatori

Le aziende forniranno in uso gratuito ai lavoratori, in relazione al tipo di attività svolta, indumenti di lavoro e protettivi, in funzione delle condizioni ambientali e dell'igiene del processo produttivo. La qualità e la quantità degli indumenti stessi sarà opportunamente definita a livello aziendale.

Il lavoratore riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare. Qualora il lavoratore dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà un'indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto: questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione dei lavoratori degli armadietti in cui gli stessi potranno conservare, chiusi con i loro mezzi gli effetti personali.

Art. 68 - Visite di inventario e visite personali di controllo

L'azienda può disporre visite d'inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori. Le visite personali di controllo verranno effettuate nel rispetto di quanto disposto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 69 - Contrasto allo stress da lavoro correlato

1. Le parti, condividendo la necessità di affrontare, in particolare, il tema dello stress-lavoro correlato, si impegnano a demandare la problematica ad un apposito comitato paritetico da istituire presso l'OBIL.
2. Le parti, sin da ora si impegnano, altresì, a recepire nel presente CCNL le risultanze e le indicazioni che scaturiranno dal predetto comitato.

**CAPITOLO XI°
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 70 - Trattamento economico del lavoratore dipendente per area

1. La retribuzione sarà corrisposta entro i trenta giorni successivi al mese di maturazione con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, nel rispetto della normativa in essere.
3. In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
4. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.
5. Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
6. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "*ad personam*", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
7. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).
8. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
9. Per le lavoratrici ed i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'OBIL per i servizi della bilateralità come meglio descritti nella tabella di cui sotto.

AREA TESSILE, ABBIGLIAMENTO, PELLE, CUOIO, CALZATURA, SCOPE – SPAZZOLE, ARTICOLI PER LA SICUREZZA, OMBRELLI - BOTTONI – PARRUCHE, CANCELLERIA E AFFINI

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA OBIL A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
QS/Q (*)	€ 1.892,00	€ 8,00	€ 1.900,00
1°	€ 1.751,00	€ 8,00	€ 1.759,00
2°	€ 1.632,00	€ 8,00	€ 1.640,00
3°	€ 1.492,00	€ 8,00	€ 1.500,00
4°	€ 1.380,00	€ 8,00	€ 1.388,00
5°	€ 1.323,00	€ 8,00	€ 1.331,00
6°	€ 1.267,00	€ 8,00	€ 1.275,00
7°	€ 1.194,00	€ 8,00	€ 1.202,00

(*) Ai sensi dell'articolo 78 del presente CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

AREA LEGNO E AFFINI, CARTA, STAMPA, MOBILI

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA OBIL A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
QS/Q (*)	€ 1.872,00	€ 8,00	€ 1.880,00
1°	€ 1.726,00	€ 8,00	€ 1.734,00
2°	€ 1.577,00	€ 8,00	€ 1.585,00
3°	€ 1.508,00	€ 8,00	€ 1.516,00
4°	€ 1.438,00	€ 8,00	€ 1.446,00
5°	€ 1.359,00	€ 8,00	€ 1.367,00
6°	€ 1.287,00	€ 8,00	€ 1.295,00
7°	€ 1.209,00	€ 8,00	€ 1.217,00

(*) Ai sensi dell'articolo 78 del presente CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

AREA DERIVATI PETROLIO, CHIMICA, FARMACEUTICA, GOMMA, PLASTICA, VETRO, REFRAATTARI, ABRASIVI, PRODOTTI MINERALI NON METALLIFERI

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA OBIL A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
QS/Q (*)	€ 1.924,00	€ 8,00	€ 1.932,00
1°	€ 1.748,00	€ 8,00	€ 1.756,00
2°	€ 1.652,00	€ 8,00	€ 1.660,00
3°	€ 1.573,00	€ 8,00	€ 1.581,00
4°	€ 1.490,00	€ 8,00	€ 1.498,00
5°	€ 1.407,00	€ 8,00	€ 1.415,00
6°	€ 1.344,00	€ 8,00	€ 1.352,00
7°	€ 1.256,00	€ 8,00	€ 1.264,00

(*) Ai sensi dell'articolo 78 del presente CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

AREA METALMECCANICA, METALLURGIA, ORAFO E ARGENTIERO, PRODOTTI IN METALLO

LIVELLO	QUOTA MONTANTE (importo mensile in Euro)	QUOTA OBIL A CARICO AZIENDA (8,00 Euro mensili per 12 mensilità)	PAGA BASE CONGLOBATA (dalla data di vigenza contrattuale)
QS/Q (*)	€ 1.900,00	€ 8,00	€ 1.908,00
1°	€ 1.715,00	€ 8,00	€ 1.723,00
2°	€ 1.592,00	€ 8,00	€ 1.600,00
3°	€ 1.532,00	€ 8,00	€ 1.540,00
4°	€ 1.462,00	€ 8,00	€ 1.470,00
5°	€ 1.380,00	€ 8,00	€ 1.388,00
6°	€ 1.292,00	€ 8,00	€ 1.300,00
7°	€ 1.230,00	€ 8,00	€ 1.238,00

(*) Ai sensi dell'articolo 78 del presente CCNL ai Quadri Superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 71 - Tredicesima mensilità

- In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
- In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate; la somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni e la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Art. 72 - Aumenti periodici di anzianità

- L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio.
- Alla lavoratrice e al lavoratore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.
- In caso di passaggio ad un livello di inquadramento superiore, l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione della nuova posizione e la frazione del biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova posizione, fermo restando il numero massimo di otto scatti.
- Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per quest'ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.
- Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno consolidati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione e di incentivo.

Art. 73 - Indennità varie

1. Relativamente alle varie indennità riferite al maneggio di denaro e altre specifiche per ciascun settore di riferimento, la materia sarà oggetto del contratto individuale o del 2° livello contrattuale. A tal proposito l'osservatorio operante presso l'Ente Bilaterale OBIL formulerà alle parti ipotesi di lavoro sulla base dell'analisi comparata di tale disciplina valutata a livello settoriale e territoriale.

Art. 74 - Trasferte e trasferimenti

1. Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori dalla circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio e limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo accordi forfettari tra le parti. Tali indennità non hanno natura retributiva.
2. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale, quelle non coincidenti con tale orario al 65%. Non sono cumulabili ore di viaggio effettuate in giorni diversi.
3. L'importo approssimativo delle spese di cui sopra dovrà essere anticipato in modo approssimato dal datore di lavoro, salvo conguaglio a fine trasferta.
4. Il lavoratore che venga trasferito ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede d'origine che non ricorrano nella nuova destinazione. Sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia e il rimborso per il trasferimento degli effetti. Al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari a una mensilità se avente familiari a carico e pari a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia. Se l'azienda mette a disposizione l'alloggio tali indennità sono ridotte della metà. Il lavoratore che a seguito di trasferimento debba corrispondere indennizzi per la risoluzione dei contratti in essere (locazione, luce, gas, etc) ha diritto al rimborso delle spese sostenute.
5. Se il lavoratore non intenda accettare la proposta di trasferimento avrà diritto a chiedere l'esame congiunto del suo caso con l'intervento delle RSU/RSA.
6. Qualora all'atto dell'assunzione sia stata pattuita la facoltà dell'azienda di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.
7. In caso di distacco da parte dell'azienda del lavoratore questo deve avvenire con il consenso del lavoratore stesso. Se il distacco è superiore ai 50km, può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche e organizzative.

Art. 75 - Prestiti

1. Qualora il lavoratore si trovi in condizioni di accertata e giustificata necessità, potrà chiedere alla direzione della azienda la concessione di un prestito in denaro in caso di concessione del prestito, questo sarà restituito mediante ritenute effettuate dalla cooperativa ad ogni periodo di paga, in misura normalmente corrispondente al 10% del prestito stesso e con le modalità che saranno concordate tra le parti interessate. Non è ammessa la richiesta di nuovi prestiti o anticipi di qualsiasi natura fino a completa estinzione del prestito precedente.

Art. 76 - Reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere liquidata alle lavoratrici e ai lavoratori con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata alla lavoratrice e al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'azienda, il nome ed il cognome della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.
3. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 533/1973.

Art. 77 - Trattamento di fine rapporto

1. Alla lavoratrice e al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
 - Retribuzione tabellare;
 - Indennità di contingenza;
 - Anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
 - Eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
 - Indennità che abbiano carattere non occasionale;
 - Accordi integrativi.

Art. 78 - Trattamento economico del Quadro superiore

1. Ai quadri superiori sarà assicurato un trattamento economico e normativo pari a quello previsto per i quadri, oltre ad una voce, collegata e come tale condizionata alle funzioni aziendali svolte, che sarà individuata in sede di contrattazione di secondo livello o individuale.

Art. 79 - Modalità di trattamento del lavoratore autonomo

1. Per il trattamento economico del lavoratore autonomo si fa riferimento a quanto previsto dai singoli contratti di lavoro o incarichi professionali definiti tra le parti.

Art. 80 - Modalità di trattamento del socio lavoratore

1. Relativamente alla figura del socio lavoratore, per la disciplina di tale materia si fa riferimento, per quanto compatibile, oltre che al presente CCNL alle norme statutarie e ai patti sociali fra i soci e, nello specifico, per il mondo cooperativo al regolamento interno previsto dalla normativa vigente in materia Legge n. 142/2001.

CAPITOLO XIII°
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 81 - Provvedimenti disciplinari

1. Le lavoratrici e i lavoratori, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:
 - a) Rimprovero verbale,
 - b) Rimprovero scritto;
 - c) Multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
 - d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.
2. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
3. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
4. La lavoratrice e il lavoratore avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
5. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le sue giustificazioni, o comunque nel termine più ampio, nel caso in cui siano necessari accertamenti che non consentano di rispettare il suddetto termine.
6. Tale decisione dovrà essere comunicata alla lavoratrice e al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o mezzo di comunicazione analogo.
7. I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che:
 - a) Non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda;
 - b) Risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
 - c) Abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - d) Abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
 - e) Risultino assenti ingiustificati dal lavoro per un periodo superiore a tre giorni consecutivi;
 - f) Procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'azienda;
 - g) Contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
 - h) Commettano atti che portino pregiudizio o pericolo di pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.
8. E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo, tenuto conto anche della eventuale recidiva nel comportamento e delle conseguenze derivate da esso. In particolare, per le mancanze di cui alle lettere b, c e d sarà applicata la multa; per le successive o per i comportamenti recidivi, sarà applicata la sospensione.

Art. 82 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il licenziamento, disciplinare, con o senza preavviso a seconda della gravità dei comportamenti, sarà irrogato al lavoratore che commetta gravi o reiterate mancanze agli obblighi legali e contrattuali, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - Comportamenti penalmente rilevanti contro le persone dell'azienda o il patrimonio aziendale, contro i clienti ed i terzi con cui sia venuto in rapporto nello svolgimento della prestazione;
 - Comportamenti che integrino illeciti amministrativi;
 - Procedimento penale, concluso con sentenza di condanna o con riti alternativi al giudizio, per fatti estranei al rapporto ma che comunque valgano ad incidere sulla fiducia;
 - Per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - Grave negligenza, imprudenza e imperizia nell'adempimento dei propri doveri, che comportino un danno alla proprietà o alle persone dell'azienda ovvero a clienti o terzi;
 - Recidiva nei casi che hanno comportato l'applicazione della sanzione della sospensione.

CAPITOLO XIV°
NORME CONTRATTUALI FINALI

Art. 83 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto.
2. Nel presente CCNL vengono integralmente recepiti gli allegati come meglio descritti sotto le lettera "A", "B" e "C" che costituiscono pertanto parte integrante e sostanziale del presente CCNL.
3. Le parti si impegnano sin da ora a recepire le eventuali ulteriori intese che dovessero intervenire a livello interconfederale.

Art. 84 - Norma generale

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie il presente contratto.

Art. 85 - Clausola di salvaguardia

1. Le parti in sede di stesura finale procederanno all'armonizzazione del testo contrattuale con le disposizioni di legge che dovessero intervenire.



Art. 86 - Procedure per l'allineamento contrattuale

1. In caso di prima applicazione del presente CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali ulteriori trattamenti.
2. Inquadramento contrattuale. La lavoratrice ed il lavoratore saranno nuovamente inquadrati in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
3. Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per la lavoratrici e i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale spettante alla lavoratrice e al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata salvo eventuali previsioni migliorative. Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'OBIL.
4. Inquadramento normativo. Eventuali differenze a sfavore della lavoratrice e del lavoratore su ferie, permessi e rol, potranno essere riconosciute *ad personam*; in alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.
5. L'allegato "A.1" al presente CCNL di cui costituisce parte integrante e sostanziale, illustra in termini dettagliati le modalità e le procedure inerenti le materie di cui al presente articolo.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 9.02.2017

FOR.ITALY
Azzolini Fabrizio



CONFAMAR



ALLEGATO A1 – MODELLO DI ACCORDO PER LA TRASMIGRAZIONE E ARMONIZZAZIONE CONTRATTUALE

Le organizzazioni firmatarie del CCNL “per gli addetti delle imprese operanti nel settore manifatturiero, produzione e fabbricazioni di beni”;

PRESO ATTO dell’adesione al sistema associativo di FOR.ITALY da parte di imprese provenienti da altre organizzazioni di rappresentanza che ne applicano i relativi CCNL;

CONSIDERTATO che il CCNL prevede trattamenti complessivamente equivalenti o migliorativi rispetto ad altri CCNL degli stessi settori;

RITENUTO opportuno, attraverso i due schemi di lettera redatti rispettivamente per il lavoratore e per l’apprendista in allegato, facilitare la confluenza nel CCNL con effetto a decorrere dalla firma del CCNL medesimo;

103

concordano i seguenti criteri di armonizzazione:

1. Sono fatti salvi accordi aziendali che definiscano modalità e tempi di armonizzazione diversi.
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori in servizio presso l’azienda che applica il CCNL, sono fatti salvi i diritti acquisiti e, a far data dalla sua applicazione, vale quanto previsto dal CCNL stesso ed in particolare quanto definito ai successivi punti:

2.1 EFFICACIA DEL CONTRATTO - Le norme del CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, delle lavoratrici e dei lavoratori solo a seguito di formale adozione ed integrale applicazione del CCNL stesso da parte dell’impresa e a seguito della avvenuta presa visione da parte dei singoli lavoratori.

2.2 I SERVIZI DELLA BILATERALITA’ - Il CCNL prevede a favore delle lavoratrici e dei lavoratori l’erogazione di servizi in seguito all’adesione all’Ente Bilaterale Italiano Lavoro – “OBIL”.

L’Ente Bilaterale OBIL svolge le funzioni stabilite dalle parti costituenti negli interessi dei lavoratori e delle aziende rappresentate. In particolare l’OBIL garantisce mediante l’istituzione di specifici Fondi il finanziamento delle attività e dei servizi definiti dalle parti stesse e recepiti in sede contrattuale in materia di:

- Salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro attraverso l’organismo paritetico nazionale in sigla OPAN.
- Welfare integrativo e sostegno al reddito,
- Osservatorio e ulteriori servizi,
- Assistenza contrattuale e sostegno alla contrattazione di II livello.

Per il finanziamento delle attività e dei servizi previsti dall’ente bilaterale in relazione al CCNL è fissato un versamento nella misura complessiva fissata in 120,00 euro (10,00 euro al mese per ciascun lavoratore) di cui 96,00 euro a carico dell’Azienda e 24,00 euro a carico dei lavoratori.

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE - Il CCNL nel prendere atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all’arricchimento ed all’aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, stabilisce che le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione permanente e continua individuato dalle parti firmatarie il CCNL.

2.4 PREVIDENZA COMPLEMENTARE - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all’adesione a fondi già esistenti.

2.5 SANITA’ INTEGRATIVA - Con il CCNL, le parti firmatarie dello stesso, si impegnano ad effettuare la scelta di adesione al possibile costituendo specifico Fondo o, in alternativa, all’adesione a fondi già esistenti.

2.6 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE – Il CCNL ha previsto la istituzione presso l’OBIL della Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del CCNL stesso, può essere esperito il tentativo di conciliazione in sede sindacale, o presso la sede dell'Ente Bilaterale OBIL, secondo le norme e le modalità previste dalle parti ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Gli effetti della presente intesa decorrono dalla sua sottoscrizione.

Lì _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEI LAVORATORI

al Dipendente _____

_____, li _____

Premesso che La scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL "per gli addetti delle imprese operanti nel settore manifatturiero, produzione e fabbricazioni di beni".

Presa visione del CCNL di cui sopra e considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorativi delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL di cui sopra e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;

b) in relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

Li _____

(data)

Il lavoratore _____

ALLEGATO AL CCNL PER IL RECEPIMENTO DELLO STESSO DA PARTE DEGLI APPRENDISTI

All'Apprendista _____

_____, li _____

Premesso che la scrivente azienda intende adottare per i propri dipendenti il CCNL "per gli addetti delle imprese operanti nel settore manifatturiero, produzione e fabbricazioni di beni".

Presa visione del CCNL di cui sopra;

Considerato che le nuove condizioni contrattuali ivi compresi i diritti sindacali sono complessivamente equivalenti o migliorative delle condizioni previste dal CCNL precedentemente applicato;

si stabilisce che

a) A far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL di cui sopra e, conseguentemente, l'impresa, le lavoratrici ed i lavoratori applicheranno le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previsti dal CCNL stesso;

b) In relazione a quanto sopra:

- Il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- E' confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- Sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- Rimane confermato il piano formativo individuale adottato.

c) Sono inoltre fatti salvi i diritti sindacali previgenti.

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente

L'Azienda _____

Per accettazione

 Li _____
 (data)

L'apprendista _____

ALLEGATI B - ACCORDI INTERCONFEDERALI FOR.ITALY - FAMAR

B.1 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

B.3 – Accordo Interconfederale 4 novembre 2016 in materia di detassazione e linee guida per la contrattazione di II livello

B.1 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 sul modello di relazioni industriali**ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL MODELLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

L'anno 2016, il mese di luglio del giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo quale intesa preliminare a tutti i successivi accordi e intese tra le stesse Parti;

Considerato che le nuove sfide sollecitano una visione comune e una convergenza di interessi tra imprenditori e lavoratori nella prospettiva dello sviluppo e consolidamento del sistema impresa;

Considerato che la contrattazione tra le parti rappresenta lo strumento principale per la piena valorizzazione del lavoro e dell'impresa.

Ritenuto di affrontare il tema delle tutele nei confronti di tutti le componenti del mondo del lavoro in una prospettiva di leale e condivisa partecipazione al processo produttivo di servizio nell'ambito di corrette relazioni industriali;

Considerato che le Parti si sono impegnate a realizzare un sistema di relazioni industriali orientato alla creazione di condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

Ritenuto che le Parti hanno un interesse comune a definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

Atteso che è obiettivo comune sviluppare un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

Considerato che le Parti intendono dare corso operativamente all'attivazione di strumenti bilaterali paritetici a cui affidare la gestione dei servizi inerenti le diverse problematiche dell'impresa e dei lavoratori;

Ritenuto che buone e mature relazioni sindacali possono tradursi nella identificazione di spazi condivisi di confronto e gestione delle soluzioni inerenti la vita dell'impresa e il benessere dei lavoratori.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

RICONOSCIMENTO RECIPROCO DELLA TITOLARITA' DELLA RAPPRESENTANZA

1. Le Parti si riconoscono reciprocamente quali soggetti titolari di rappresentanza a livello nazionale con cui definire un sistema di relazioni industriali capace di dare certezze ai lavoratori e alle imprese di riferimento nel rispetto delle regole concordate tra le stesse parti che garantisca l'esigibilità degli accordi.
2. Le Parti, attraverso il presente accordo, definiscono un sistema di relazioni industriali orientato alla concertazione e partecipazione fra le parti con l'obiettivo di favorire la competitività, la produttività, l'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane.

109

MODELLO CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il modello di contrattazione che le parti intendono adottare si sviluppa sulla base di una struttura normativa in cui sono previsti due livelli di contrattazione entrambi di durata triennale sia per la parte economica che normativa:
 - il primo livello rappresentato dal contratto nazionale di categoria
 - il secondo livello rappresentato dal contratto di natura territoriale/aziendale di filiera, o di altra natura individuata dalle Parti firmatarie
2. Il livello contrattuale nazionale di categoria recepisce i contenuti degli accordi interconfederali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo ed ha la funzione di garantire un medesimo trattamento normativo ed economico contrattuale su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori appartenenti allo stesso settore.
3. Il livello contrattuale territoriale/aziendale o di altra natura disciplina le materie espressamente delegate dal CCNL nonché le materie espressamente delegate dalla legislazione vigente.

MODELLO DI RAPPRESENTANZA PER IL I E II LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

1. Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori.
2. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale.
3. I dati così raccolti e certificati, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali da rinnovare ogni tre anni.
4. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).
5. I Contratti collettivi di primo e secondo livello, come sopra definiti, per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione

dell'organizzazione sindacale firmataria del presente Accordo Interconfederale operanti all'interno dell'azienda, per il livello aziendale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali elette secondo le regole interconfederali vigenti e, per il livello territoriale, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende interessate secondo modalità definite dalle parti stipulanti.

6. In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.
7. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, le rappresentanze sindacali, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle stesse rappresentanze sindacali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa.
8. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto e l'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

STRUMENTI BILATERALI E PARITETICI DI SERVIZIO

1. Le Parti attribuiscono al sistema della bilateralità un ruolo qualificante nella prospettiva di offrire risposte concrete per i lavoratori e per le imprese mediante la erogazione di prestazioni certe, esigibili e di qualità.
2. In particolare le Parti intendono sviluppare una bilateralità fondata sui principi di partecipazione, economicità, trasparenza, efficacia ed efficienza.
3. I temi di interesse delle Parti che saranno oggetto di intervento da parte degli strumenti bilaterali che agiscono con modalità paritetica riguardano: la salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (attraverso l'organismo paritetico nazionale in materia di salute e sicurezza ex D.Lgs. n. 81/2008 che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 30 giorni dalla firma del presente accordo), il welfare integrativo e sostegno al reddito, conciliazione, certificazione dei contratti, validazione dei modelli organizzativi ex D.Lgs 231/01, tutele e copertura responsabilità civile, analisi e studio dei temi di interesse dei lavoratori, imprenditori e imprese nell'ambito di uno specifico Osservatorio, assistenza contrattuale e lo sviluppo della contrattazione di II livello, l'apprendistato, l'interazione tra il mondo dell'istruzione, della formazione ed il mondo del lavoro (attraverso l'ente bilaterale nazionale di riferimento che le parti si impegnano a costituire su una dimensione interconfederale entro 60 giorni dalla firma del presente accordo).
4. Relativamente alle attività inerenti la Formazione permanente e continua, la Sanità Integrativa e la Previdenza complementare le Parti convergono sulla opportunità che vengano ricercate utili sinergie con

altre organizzazioni al fine di realizzare una eventuale condivisione degli strumenti interconfederali e intercategoriale con indubbe economie di scala sulla base di un'analisi svolta all'interno dell'osservatorio appositamente istituito nell'ambito del costituendo ente bilaterale nazionale.

5. Inoltre le stesse parti, al fine di dare risposte concrete ai lavoratori e ai datori di lavoro in una prospettiva di sviluppo della competitività e maggiore produttività, si impegnano a sottoscrivere un accordo in materia di detassazione entro 60 giorni dalla firma del presente accordo.

NORME FINALI

111

1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti.
2. Conseguentemente le Parti medesime si impegnano ad attenersi al presente Accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel presente Accordo Interconfederale.

FOR.ITALY

CONFAMAR

B.2 - Accordo Interconfederale 8 luglio 2016 in materia di salute e sicurezza ex d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

**ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA
EX D.LGS. N. 81/2008 E S.M.I.**

L'anno 2016, il mese di luglio, il giorno 8

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani a cui hanno aderito F.AGR.I., A.I.C., IMPRENDITORI&IMPRESE, ASSO.TEC. F.AGR.I., SISTEMA INDUSTRIA LAZIO, SISTEMA INDUSTRIA CAMPANIA, API CALABRIA, SICILIA IMPRESA, rappresentata dal Presidente Sebastiano Lentini e qui di seguito denominata FOR.ITALY

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori, rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato e qui di seguito denominata CONFAMAR

PREMESSE GENERALI

Premesso che in data 1 luglio 2016 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo in cui è stato condiviso un comune percorso di relazioni sindacali mature ed innovative;

Considerato che le parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavorativi di cui all'articolo 28 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'articolo 15 D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i.;

Considerato che il D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;

Considerato che in particolare il comma 3 dell'articolo 51 D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce all'organismo paritetico il compito di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Assumendo come compito specifico delle parti la promozione degli accordi sindacali di cui alla lett. h), c. 8 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;

Valutata la necessità di definire per tutti i contesti lavorativi procedure preventive di informazione, consultazione, verifica e contrattazione delle rappresentanze sindacali previste dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, dagli accordi collettivi e dalla prassi negoziale vigente;

Considerato che il nuovo impianto normativo in materia, introdotto dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e dalle sue modifiche ed integrazioni, ha ampliato e rafforzato le competenze della pariteticità e degli organismi pubblici (tra cui l'INAIL) in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

L'ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE – OPAN

6. È istituito entro 30 giorni dalla firma del presente Accordo Interconfederale l'OPAN con compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro (ex D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) sotto forma di Associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37, 38, Capo III, Titolo II, del codice civile, come da statuto allegato al presente accordo.
7. L'OPAN, relativamente all'ambito della salute e sicurezza nei luoghi e ambienti di lavoro, è composto da tre rappresentanti per parte sindacale e da un corrispondente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale con i seguenti compiti:
- Indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute sicurezza sul lavoro;
 - Destinazione, indirizzo, gestione e monitoraggio delle risorse per la salute e sicurezza;
 - Promozione della costituzione delle articolazioni paritetiche territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Coordinamento e monitoraggio delle attività degli Organismi Paritetici Territoriali;
 - Promozione della formazione per i componenti degli organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
 - Elaborazione di proposte di linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - Promozione dello scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
 - Promozione e coordinamento di interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della UE, da enti pubblici e privati nazionali e territoriali;
 - Valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
 - Raccolta e aggiornamento della banca dati relativa alle segnalazioni pervenute a cura degli organismi paritetici, delle elezioni/designazioni dei RLS e RLST, e tenuta del relativo elenco;
 - Formulazione di richieste alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati per iniziative di sostegno per le piccole e medie imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
 - Promozione e realizzazione di ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - Ogni altra funzione stabilita dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

8. La contribuzione per garantire le attività dell'OPAN di cui al presente accordo sono stabilite in 18,00 euro annui per ciascun lavoratore e ripartite nel seguente modo:
- 6,00 euro annui per l'adesione all'OPAN;
 - 12,00 euro annui per il funzionamento degli RLST, RLS, RSPP;

GLI ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI - OPAT

1. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo interconfederale sono istituiti con accordo fra le parti recepito dal Comitato Paritetico gli OPAT operanti a livello territoriale.
2. Essi sono composti da 2 rappresentanti per parte sindacale e un'equivalente numero complessivo di rappresentanti designati dalla parte datoriale. Laddove nei termini suddetti non intervenisse l'Accordo fra le Parti, l'OPAN, nelle more di una ricerca d'intesa, prenderà atto delle motivazioni che non hanno consentito il raggiungimento di un accordo e subentra automaticamente nelle funzioni dell'articolazione regionale.
3. L'OPAT ha i seguenti compiti:
 - favorire la conoscenza delle linee guida e buone prassi in materia di salute e sicurezza sui lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
 - elaborare, tenendo conto degli indirizzi dell'OPAN, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con la Regione o le Province autonome, adoperandosi altresì per il reperimento delle ulteriori necessarie risorse finanziarie pubbliche;
 - promuovere il coordinamento degli Organismi Paritetici Provinciali - OPAP laddove costituiti;
 - svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli OPAP facendo riferimento, a personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro concordemente scelti dalle parti stesse;
 - trasmetterle all'OPAN le segnalazioni dei nominativi dei RLS, tenendo il relativo elenco.
4. Gli organismi paritetici hanno una durata di tre anni.
5. In caso di mancanza transitoria delle articolazioni territoriale le funzioni degli OPAT sono svolte dall'OPAN con le modalità dallo stesso definite.
6. I componenti designati dalle Parti sono rinnovabili e possono essere sostituiti in qualsiasi momento ed ogni incarico è da intendersi a tutti gli effetti a titolo gratuito.

I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Nelle aziende o unità produttive associate al sistema di rappresentanza riconducibile alle Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale e che applicano i contratti sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione/designazione del RLS e/o RLST.
2. Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dalla presente parte prima sono conteggiati tutti i lavoratori, non in prova, che prestano la loro attività nella sede aziendale o nell'unità produttiva.

3. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è, di norma, territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dall'Organizzazione sindacale stipulante il presente Accordo.
4. L'organizzazione sindacale regionale provvede congiuntamente a comunicare all'Organismo Paritetico Territoriale il numero e i nominativi degli RLST (corredando il nominativo anche del recapito e delle rispettive aree/territori di competenza nonché delle modalità di impiego). Gli organismi paritetici provvederanno, a loro volta, a comunicare a ciascuna azienda (secondo modalità stabilite dagli stessi organismi), all'INAIL e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi degli RLST.
5. Indipendentemente dalla classe dimensionale dell'azienda, qualora non si proceda alle elezioni previste dall'art. 47, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli artt. 48 e 49 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
6. Gli effetti del presente accordo trovano applicazione anche per i RLS già eletti alla data di stipula dell'accordo stesso e fino al termine del mandato. I predetti RLS rimangono in carica fino al termine del mandato purché siano stati istituiti e regolarmente formati (ai sensi dell'art. 37, comma 12 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.). Le aziende comunicheranno all'Organismo Paritetico Territoriale i nominativi degli RLS e i riferimenti dell'intervenuta formazione dagli stessi ricevuta.

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

9. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
10. La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 16 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 8 ore annue per gli RLS indipendentemente dalle dimensioni delle realtà lavorative.
11. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) svolge una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.
12. La durata minima del corso è di 80 ore (da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di istituzione), delle quali 32 ore sui seguenti contenuti minimi indicati all'art. 37, c. 11, del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e 40 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate. Le restanti 8 ore dovranno essere impiegate

per interventi sul campo nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

13. L'obbligo di aggiornamento periodico prevede 16 ore annue per gli RLST.
14. La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei rappresentanti.
15. I datori di lavoro che intendono svolgere i compiti di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dovranno svolgere corsi di formazione della durata almeno di 32 ore adeguati alla natura dei rischi presenti nel contesto lavorativo e relativi alle attività e mansioni al fine prioritario di svolgere una adeguata ed efficace analisi e valutazione dei rischi, relativa pianificazione di interventi di tutela, prevenzione e protezione nello specifico contesto lavorativo di riferimento.
16. Il datore di lavoro è tenuto a frequentare corsi di aggiornamento ed è tenuto a frequentare 8 ore di formazione a scopo di aggiornamento sugli argomenti tecnici-organizzativi e rischi specifici, relativi al proprio contesto lavorativo, attività e mansioni.
17. La formazione di cui ai commi precedenti potrà essere effettuata con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 52 del D.lgs. n. 81/2008.
18. I datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori effettuano la valutazione dei rischi inserendo nella scheda relativa alla autocertificazione da inviare ai RLST tutti gli elementi minimi definiti dall'organismo paritetico con delle specifiche schede.

RAPPORTI CON L'INAIL E NORME FINALI

1. Le Parti convengono di sviluppare rapporti di collaborazione con l'INAIL al fine di porre in essere azioni congiunte nel campo della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. Si ritiene opportuno quindi perseguire ogni utile azione finalizzata a favorire l'elaborazione e la condivisione di iniziative ed interventi che valorizzino il dispiegarsi degli strumenti della bilateralità e della pariteticità, con riguardo alla necessità di razionalizzare gli strumenti per l'accesso alle risorse pubbliche destinate alla salute e sicurezza in ambito lavorativo, nell'ottica della ottimizzazione degli interventi e del contenimento dei costi di struttura.
3. Le Parti, entro sei mesi esamineranno, in apposito incontro, lo stato di attuazione del presente accordo con l'impegno di far recepire i contenuti del presente accordo nei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle stesse.
4. Le parti sottoscrittrici si impegnano a vigilare sull'attuazione della pariteticità prevista del presente accordo e ad intervenire per garantirne la corretta attuazione.
5. Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà scadenza al 31 dicembre 2019 con validità sino alla stipula di un nuovo Accordo.
6. Tutti i termini indicati dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso.

B.3 - Accordo Interconfederale 4 novembre 2016 in materia di detassazione e linee guida per la contrattazione di II livello

**ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI DETASSAZIONE E
LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO
4 novembre 2016**

Addì 4 (quattro) del mese di novembre dell'anno (duemilasedici) 2016

Tra

FOR.ITALY - Forum delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese e degli imprenditori Italiani

e

CONFAMAR - Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori

117

Premesso

- che FOR.ITALY e CONFAMAR hanno condiviso un comune percorso di relazioni sindacali che ha portato alla sottoscrizione di accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali di lavoro;
- che in particolare FOR.ITALY e CONFAMAR in data 8 luglio 2016 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale sul modello di relazioni industriali in cui è stato definito un sistema di contrattazione articolato su due livelli di cui il I livello nazionale di categoria e il II° livello che può essere alternativamente di natura aziendale o territoriale o di altra natura;
- che le parti ritengono opportuno definire un comune percorso per dare attuazione ad intese e accordi di II° livello in una prospettiva di procedure e finalità condivise nell'ambito delle Linee guida FOR.ITALY – CONFAMAR per la contrattazione di II livello come definite **nell'allegato 1** .
- che l'art. 1, c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto, per il periodo di imposta 2016, l'attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;
- che il decreto 25 marzo 2016 prevede che per l'anno 2016, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti sono soggette ad una ritenuta a titolo di imposta (sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali) pari al 10 per cento;
- che le parti ritengono opportuno per l'anno 2016 e successivi, nell'ambito della gestione condivisa, dare attuazione a quanto previsto dall'art. 1, c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208;
- che le parti intendono adottare due specifici schemi di accordo rispettivamente schema di accordo aziendale e schema di accordo territoriale (**allegati 2 e 3**) per l'applicazione della detassazione sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 dell'art. 1 della l. 28 dicembre 2015, n. 208, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

Ciò premesso e considerato si conviene quanto segue:

1. le premesse e gli allegati 1, 2 e 3 costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. Di adottare le Linee guida FOR.ITALY - CONFAMAR per la contrattazione di II° livello di cui **all'allegato 1**.
3. di approvare gli schemi per la sottoscrizione degli accordi in materia di detassazione sul livello aziendale e territoriale di cui **allegati 2 e 3** da utilizzare per dare attuazione alla finalità perseguita dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10%, nel limite massimo complessivo di € 2.000 lordi

(fino a € 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) in favore dei lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000 sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione al fine di conseguire i relativi benefici per i lavoratori dipendenti e per i datori di lavoro.

4. Le parti, pertanto, si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, a trasmettere tempestivamente gli allegati schemi di accordo aziendale/territoriale alle proprie strutture territoriali, assicurando l'adeguata informazione e assistenza in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

FOR.ITALY

CONFAMAR

ALLEGATO 1**LINEE GUIDA FOR.ITALY - CONFAMAR
PER LA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO****PREMESSA**

La contrattazione di prossimità o decentrata è stata negli ultimi anni al centro dell'attenzione oltre che dalle parti sociali anche del legislatore che ha voluto, progressivamente, allargare il suo raggio d'azione attribuendo ad essa la possibilità di regolamentare nuovi temi che rivestono particolare importanza all'interno delle aziende.

L'intervento del legislatore previsto dall'art. 8 della legge n. 148/2011, ha consentito, in presenza di obiettivi di scopo (salvaguardia dell'occupazione, incremento della produttività e del salario, avvio di nuove attività, emersione dal lavoro irregolare, ecc.), di prevedere norme derogatorie, da parte della contrattazione di II livello, alla disciplina della legge o dei contratti collettivi. Ciò è possibile sulla base di accordi raggiunti a livello territoriale o aziendale o di altra natura previsti dalle parti sociali e le materie che possono essere "toccate" e riformate sono tante e di spessore.

Tra gli istituti più significativi sicuramente figura la normativa sui contratti a termine, sull'orario di lavoro, sul tempo parziale, sulle mansioni, oltre alla solidarietà negli appalti ed al ricorso alla somministrazione.

Queste materie, nel corso del 2015, sono state oggetto anche di specifici interventi attraverso i decreti attuativi del Jobs Act come, ad esempio, i decreti legislativi n. 23, 81 e 151 confermando la possibilità da parte della contrattazione di II livello di poter intervenire a pieno titolo su quelle tematiche.

Nello specifico il Jobs Act, nell'ambito del riordino dei contratti di lavoro, ha previsto delle ipotesi normative di rinvio ai contratti collettivi, equiparando sostanzialmente i contratti collettivi nazionali a quelli di secondo livello.

Tra le novità contenute nel Testo Unico sulla disciplina organica dei contratti di lavoro (Decreto Legislativo n. 81/2015), di indubbia importanza è quella prevista dall'articolo 51, denominato "Norme di rinvio ai contratti collettivi". In questo articolo, il legislatore ha previsto una equiparazione tra i contratti collettivi nazionali e di secondo livello per quanto riguarda le deleghe a molteplici regole previste nelle varie tipologie contrattuali.

In questo articolo viene, per l'appunto, fornita la precisazione che qualora non diversamente indicato, per contratti collettivi, si devono intendere tutti i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In questa logica, il legislatore delega, con il sistema della sussidiarietà, al soggetto più vicino alle parti (datore di lavoro) che interviene sulla materia individuate.

FOR.ITALY e CONFAMAR con l'Accordo Interconfederale sul modello di relazioni industriali del 8 luglio 2016 hanno realizzato un moderno sistema di relazioni industriali che punta a valorizzare al massimo la contrattazione decentrata in tutte le sue diverse forme: il modello contrattuale stabilito dall'Accordo Interconfederale sopra citato prevede il I livello di contrattazione nazionale e di categoria ed il II livello che può essere alternativamente aziendale, territoriale, di filiera, di settore o di altra natura. Tale modello punta indubbiamente a rispondere concretamente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese con l'obiettivo di

favorire la crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento delle retribuzioni, attraverso un contratto che, sul II livello, sia effettivamente a misura di impresa.

Atteso che il decreto 25 marzo 2016 ha definito la disciplina da applicar per l'accesso alle agevolazioni fiscali di cui all'art. n 1 commi 182, 189 e 190 della Legge n. 201 del 2015, si ritiene opportuno declinare nel presente documento le linee guida per la definizione dei contenuti, delle modalità di approvazione e di gestione dei contratti di II livello da far adottare nell'ambito del sistema di rappresentanza FOR.ITALY.

AMBITO DI OPERATIVITA' DELLA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale FOR.ITALY – CONFAMAR sul modello di relazioni industriali ed in attuazione delle disposizioni di legge tra cui i decreti legislativi del Jobs Act n. 23, 81 e 151 del 2015, gli ambiti di negoziazione entro cui può operare la contrattazione di II livello possono riguardare:

- Il livello aziendale
- Il livello territoriale
- Il livello settoriale/filiera

Per ciascuno di questi ambiti la contrattazione è demandata rispettivamente per il livello aziendale, relativamente alla parte sindacale, alle rappresentanze sindacali, per il livello territoriale le segreterie territoriali e, per il livello settoriale/di filiera le rappresentanze di categoria.

Sempre In attuazione dell'Accordo Interconfederale del 8 luglio 2016 la partecipazione al negoziato è riservata per la parte sindacale alle organizzazioni che rappresentano in termini percentuali almeno il 5% dei lavoratori interessati.

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Le materie oggetto di contrattazione di II livello sono identificate dalla legislazione vigente in materia (art. 8 L. n. 148/2011 e decreti del Jobs Act sopra richiamati) nonché dai singoli CCNL del sistema di rappresentanza FOR.ITALY.

In questo contesto sono ritenuti elementi di valutazione nella contrattazione di II livello i seguenti temi:

- A. PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE;
- B. COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- C. TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DISCIPLINA DELLE MANSIONI
- D. PERIODO DI PROVA
- E. ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E STAFFETTA GENERAZIONALE
- F. SMART WORKING E LAVORO AGILE
- G. FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO
- H. CONTRASTO AL FENOMENO DELLE MICRO ASSENZE PER MALATTIA
- I. INDENNITA' PARTICOLARI DA RICONOSCERE AI LAVORATORI

PRODUTTIVITÀ, REDDITIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE

Ai fini anche dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1 comma 182 della legge n. 208/2015 che definisce i premi di risultato si identificano i contenuti e le modalità di valutazione della produttività, della redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

In particolare le presenti linee guida evidenziano la necessità che i contratti di II livello prevedano criteri di misurazione e verifica degli incrementi di cui sopra e considerino aumenti di produzione o risparmi dei fattori produttivi ovvero prevedano il miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario nonché il ricorso al lavoro agile quale modalità

flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato rispetto a quanto disciplinato dalle parti sociali individuando modalità di verifica puntuale.

COINVOLGIMENTO PARITETICO DEI LAVORATORI NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In attuazione dei CCNL FOR.ITALY – FAMAR CONFAMAR e in attuazione dell'art. 4 del decreto 25 marzo 2016 relativo alla detassazione per il 2016 nelle presenti linee guida si fa esplicito richiamo agli strumenti bilaterali attivati – **OBIL** ed **OPAN** – per l'attuazione degli obiettivi della partecipazione e coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

In particolare, considerati i singoli interventi previsti dai fondi istituiti presso l'OBIL, le presenti linee guida demandano alla contrattazione di II livello la definizione di specifiche azioni in coerenza anche con i criteri richiamati dal citato decreto ai fini dell'accesso alla detassazione ivi prevista.

121

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Le presenti linee guida indicano gli ambiti specifici sui quali può intervenire la contrattazione di II livello relativamente al tema dell'organizzazione del lavoro e, in particolare, nei seguenti ambiti:

Lavoro supplementare

Il lavoro supplementare può essere disciplinato non solo dalla contrattazione collettiva nazionale (così come prevedeva la vecchia disciplina) ma anche da un contratto di secondo livello che vada a regolamentare un *surplus* di orario effettuato dai lavoratori a part-time e che vada quindi a *bypassare* la regola legale.

Clausole elastiche del part-time

Altro utilizzo del contratto aziendale attiene alla possibilità di rendere operative le clausole elastiche, che possono modificare la collocazione oraria e l'ampiezza della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo parziale. Infatti, la norma (comma 4 dell'art. 6) prevede l'utilizzo delle clausole elastiche esclusivamente qualora siano disciplinate dalla contrattazione collettiva ovvero attraverso l'utilizzo della certificazione del contratto.

Tempo determinato

Il contratto a tempo determinato è la tipologia di lavoro che ha ricevuto, dal legislatore, le più importanti deleghe alla contrattazione di secondo livello.

La contrattazione decentrata, in virtù dell'articolo 51 del Decreto n. 81/2015, può modificare la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (36 mesi).

Il contratto aziendale può rivedere, per talune ipotesi specificatamente indicate, la vacanza contrattuale minima, presente tra la stipula di un secondo contratto a termine.

Si potrà rivedere la percentuale massima di lavoratori a termine assumibili in proporzione ai rapporti a tempo indeterminato; bypassando sia la disposizione di legge (20%) che l'eventuale disposizione prescritta dal contratto collettivo nazionale.

Con l'accordo aziendale/territoriale si potranno definire, inoltre, i periodi per i quali l'azienda è esentata al rispetto della percentuale massima di rapporti a termine, nei casi di avvio di nuove attività.

Le parti (datore di lavoro e sindacati) potranno, con un accordo aziendale, disciplinare diversamente il diritto di precedenza rispetto a quanto la normativa prevede.

Infine, l'accordo aziendale potrà definire le modalità ed i contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Così come potrà definire le modalità di informazione ai lavoratori a tempo determinato ed alle rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

Somministrazione

Possono essere rivisti, dal contratto aziendale/territoriale, altri due limiti: quelli relativi all'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato ed a tempo indeterminato. Il primo limite, eventualmente presente nella contratto collettivo nazionale, ed il secondo, introdotto proprio con il Jobs Act.

Apprendistato

Anche in merito al contratto di apprendistato, il legislatore ha previsto alcune deleghe alla contrattazione collettiva.

L'accordo, anche di secondo livello, può portare ad una revisione del piano formativo individuale, così come predisposto dal Ccnl.

Per l'apprendistato qualificante e quello di alta formazione, l'accordo può rivedere la previsione legislativa che stabilisce che *«Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.»* .

Per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, l'accordo può prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Infine, può essere utile stipulare un accordo aziendale che preveda il computo degli apprendisti in determinate disposizioni di legge (es. nei tempi determinati).

Mansioni

Termino con la nuova disciplina delle mansioni (art. 2103 c.c.), con la quale il legislatore prevede la possibilità che l'azienda, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione del lavoratore, proceda ad assegnare a quest'ultimo mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. La norma delega alla contrattazione collettiva, anche decentrata, la verifica sulle ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale

PERIODO DI PROVA

Le presenti linee guida individuano nell'istituto del periodo di prova lo strumento idoneo ad affrontare la specificità delle esigenze aziendali al fine di offrire soluzioni temporalmente definite e sperimentali che si adattino al particolare contesto in cui l'azienda opera.

La contrattazione collettiva decentrata inoltre potrebbe rimodulando la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E STAFFETTA GENERAZIONALE

Le presenti linee guida individuano nell'alternanza scuola-lavoro e nella staffetta generazionale i temi sui quali portare la discussione fra le parti nell'ambito della contrattazione di II livello.

A tal proposito si ritiene utile che a questo livello di contrattazione si possano definire forme anche sperimentali di intervento con il supporto degli strumenti bilaterali per facilitare l'ingresso all'interno del mondo del lavoro dei giovani. In questo contesto appare di particolare rilievo la possibilità di inserire i contenuti di questa attività contrattuale fra le iniziative sulle quali poter richiedere congiuntamente contributi delle istituzioni pubbliche

SMART WORKING E LAVORO AGILE

Le presenti linee guida indicano nel lavoro agile una modalità di svolgimento del lavoro che può portare a livelli di competitività maggiore in relazione sempre alla produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

In questo contesto la contrattazione di II livello può intervenire nella regolamentazione di tale nuova forma di lavoro individuando elementi di flessibilità utili al raggiungimento degli obiettivi di crescita aziendali.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Le presenti linee guida stabiliscono che la flessibilità dell'orario di lavoro possa portare significativi elementi per il raggiungimento degli obiettivi di maggiore produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

In tale contesto le parti sono chiamate a definire obiettivi concreti e riscontrabili nel tempo di validità del contratto stesso per meglio garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

CONTRASTO AL FENOMENO DELLE MICRO ASSENZE PER MALATTIA

Il tema delle micro assenze per malattia rappresenta uno degli elementi di freno delle potenzialità di performance delle aziende e deve trovare pertanto azioni di contrasto adeguate ed efficaci nella garanzia della tutela dei lavoratori e della salute dei lavoratori stessi. Le presenti linee guida stabiliscono pertanto che su questo tema le parti sono chiamate ad individuare congiuntamente strumenti efficaci per incentivare la presenza dei lavoratori sul posto di lavoro.

INDENNITA' PARTICOLARI DA RICONOSCERE AI LAVORATORI

Le presenti linee guida considerano le specifiche azioni incentivanti e le modalità di applicazione delle stesse quali elementi preordinati alla competitività e produttività delle aziende. In tale contesto le parti sono chiamate ad individuare ai diversi livelli di contrattazione di II livello e con particolare riferimento ai specifici settori di riferimento i singoli interventi di indennizzo da introdurre.

ALLEGATO 2**SCHEMA DI ACCORDO TERRITORIALE**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2016 presso _____ si sono riuniti:

- **l'Associazione territoriale** _____
aderente a FOR.ITALY

e

- **l'Organizzazione sindacale** _____
aderente a CONFAMAR

PREMESSO

- che l'art. 1, c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto, per il periodo di imposta 2016, l'attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;
- che il Decreto ministeriale 25 marzo 2016 prevede che per l'anno 2016 e quelli a seguire, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

CONVENGONO

1. Che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della Regione _____ che aderiscono al sistema di rappresentanza FOR.ITALY, all'interno delle proprie strutture applicheranno la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2016 in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 dell'art. 1 della l. 28 dicembre 2015, n. 208, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
2. Le ipotesi elencate di seguito, a scopo esemplificativo e non tassativo, possono costituire indicatori di maggiore produttività:
 - A. premi di rendimento o produttività anche incerti nel loro ammontare erogati una tantum al lavoratore,
 - B. retribuzioni e maggiorazioni corrisposte in funzione dell'adozione di sistemi di gestione dell'orario di lavoro che siano utili ad incrementi di produttività e di competitività,
 - C. indici di soddisfazione del cliente,
 - D. rispetto previsioni di avanzamento lavori,
 - E. etc..
3. Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nel **limite di € 2.000 lordi** (fino a € 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) in favore dei lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000 sulle componenti accessorie della retribuzione per l'anno 2016 e in quelli successivi;
4. Il presente Accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione all'Ispettorato territoriale del lavoro di riferimento a cura di una delle parti firmatarie. Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto del decreto 25 marzo 2016.

Data _____.

Letto, concordato e sottoscritto

Associazione territoriale

L'organizzazione sindacale

aderente a FOR.ITALY

aderente a CONFAMAR

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo territoriale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come previsto dal decreto ministeriale 25 marzo 2016

125

DICHIARANO

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto nel decreto 25 marzo 2016.

Data _____.

Letto, concordato e sottoscritto

Associazione territoriale

L'organizzazione sindacale

aderente a FOR.ITALY

aderente a CONFAMAR

ALLEGATO 3**SCHEMA DI ACCORDO AZIENDALE**

Il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2016 presso _____ si sono riuniti:

- **il legale rappresentante dell'azienda** _____ aderente al sistema di rappresentanza FOR.ITALY (da una parte)
- e
- **L'ORGANIZZAZIONE SINDACALE** _____ aderente a CONFAMAR (dall'altra)

PREMESSO

- che l'art. 1, c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto, per il periodo di imposta 2016, l'attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;
- che il Decreto ministeriale 25 marzo 2016 prevede che per l'anno 2016 e quelli a seguire, le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

CONVENGONO

1. Che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo l'azienda _____ che aderisce al sistema di rappresentanza FOR.ITALY, all'interno delle proprie strutture applica la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2016 in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 dell'art. 1 della l. 28 dicembre 2015, n. 208, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
2. Le ipotesi elencate di seguito, a scopo esemplificativo e non tassativo, possono costituire indicatori di maggiore produttività:
 - A. premi di rendimento o produttività anche incerti nel loro ammontare erogati una tantum al lavoratore,
 - B. retribuzioni e maggiorazioni corrisposte in funzione dell'adozione di sistemi di gestione dell'orario di lavoro che siano utili ad incrementi di produttività e di competitività,
 - C. indici di soddisfazione del cliente,
 - D. rispetto previsioni di avanzamento lavori,
 - E. etc..
3. Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nel **limite di € 2.000 lordi** (fino a € 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) **in favore dei lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000 sulle componenti accessorie della retribuzione per l'anno 2016 e in quelli successivi;**
4. Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione all'ispettorato territoriale del lavoro di riferimento a cura di una delle parti firmatarie. Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme richiamate in premessa, anche ai fini del disposto del Decreto 25 marzo 2016.

Data _____

Letto, concordato e sottoscritto

L'azienda _____

(Firma del legale rappresentante) _____

L'Assoc. Territ. aderente a FOR.ITALY _____

(firma) _____

L'org. sindacale aderente a CONFAMAR _____

(firma) _____

AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Le parti firmatarie dell'accordo aziendale per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 c. 182, della l. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come previsto dal decreto ministeriale 25 marzo 2016

DICHIARANO

di aver individuato le voci retributive assoggettabili al regime agevolato, conformemente a quanto disposto nel decreto 25 marzo 2016.

Data _____.

Letto, concordato e sottoscritto

L'azienda _____

(Firma del legale rappresentante) _____

L'Assoc. Territ. aderente a FOR.ITALY _____

(firma) _____

L'org. ne sindacale aderente a CONFAMAR _____

(firma) _____

ALLEGATO C.1 – MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la
Sig./ra _____

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione datore di lavoro: _____

Codice fiscale/Partita Iva: _____

Indirizzo sede legale: _____

Indirizzo unità operativa interessata: _____

Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Sito _____

Attività: _____

Contratto utilizzato: _____

Legale rappresentante: (nome e cognome) _____

128

DATI APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in via _____ n. _____ comune _____ ()

Recapito telefonico _____ /fax/ _____ email _____

Cittadinanza _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi D.lgs. n. 297/2002 _____

DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA _____

Esperienze lavorative: _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA _____ DAL _____ AL _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato _____

Nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

ASPETTI NORMATIVI

Data di assunzione _____ Qualifica da conseguire _____
 Durata _____ (fare riferimento al CCNL _____)
 Orario di lavoro a tempo pieno _____
 Livello iniziale di inquadramento _____ Livello finale di inquadramento _____

TUTOR

Tutor aziendale _____ Codice fiscale _____
 Categoria/livello di inquadramento _____
 Anni di esperienza: _____ in azienda _____

(Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

CONTENUTI FORMATIVI (Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze e di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal CCNL) a) sicurezza b) qualità c) comunicazione d) contrattualistica e) organizzazione aziendale

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (SI POSSONO BARRARE PIU' OPZIONI)

- On the job Affiancamento Esercitazioni di gruppo
 Testimonianze Action learning Visite aziendali Altro _____

DATA _____

IMPRESA _____

APPRENDISTA _____

Contratto di apprendistato del Sig./ra _____
 Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato (Piano formativo individuale di dettaglio)

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE - INSEGNAMENTO	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> altro	TUTOR/REFERENTE _____ APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____