

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del C.c.n.l. 8 giugno 1999 per l'industria metalmeccanica privata e della
installazione di impianti

FEDERMECCANICA

FIM

ASSISTAL

FIOM
(non ha sottoscritto l'accordo)

UILM

Roma, 7 maggio 2003

Da inserire prima della Premessa al contratto

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI.

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro sostituisce il precedente C.c.n.l. 8 giugno 1999 a tutti gli effetti e, dunque, anche ai fini del terzo comma dell'art. 36, Disciplina generale, Sezione terza.

Le parti stipulanti il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro convengono che di tutti i diritti e istituti previsti nella Disciplina generale, Sezioni prima e seconda, nonché di ogni ulteriore diritto che il presente Contratto attribuisce ad esse parti saranno destinatari altresì i sindacati stipulanti in data 2 febbraio 1994 l'Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (allegato 4 del presente contratto).

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

CTG.	Dal 1° luglio 2003	Dal 1° febbraio 2004	Dal 1° dicembre 2004	TOTALE
1	28,15	15,01	13,14	56,30
2	32,94	17,57	15,37	65,88
3	38,85	20,72	18,13	77,70
4	41,10	21,92	19,18	82,20
5	45,04	24,02	21,02	90,08
5 s	49,83	26,58	23,25	99,66
6	53,49	28,53	24,96	106,98
7	59,12	31,53	27,59	118,24

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

CTG.	Fino al 30 giugno 2003	Dal 1° luglio 2003	Dal 1° febbraio 2004	Dal 1° dicembre 2004
1	939,30	967,45	982,46	995,60
2	1014,87	1047,81	1065,38	1080,75
3	1097,80	1136,65	1157,37	1175,50
4	1138,60	1179,70	1201,62	1220,80
5	1207,48	1252,52	1276,54	1297,56
5 s	1275,81	1325,64	1352,22	1375,47
6	1369,10	1422,59	1451,12	1476,08
7	1477,65	1536,77	1568,30	1595,89

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo del biennio economico 2003 - 2004 l'eventuale recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione registrata a consuntivo nel periodo, calcolato secondo i criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, terrà conto degli incrementi economici corrisposti a decorrere dal mese di dicembre 2004. Pertanto, le parti convengono fin d'ora che: qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all' 1,3% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora detto differenziale risultasse superiore o inferiore all'1,3% si procederà a calcolare il conguaglio positivo ovvero negativo da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 2005 - 2006.

Le parti si incontreranno per riproporzionare, così come avvenuto in occasione delle precedenti modifiche dei minimi tabellari, le percentuali del concottimo e dell'utile minimo di cottimo di cui agli articoli 8 e 11, disciplina speciale, parte prima.

UNA TANTUM

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

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

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

Il suddetto importo verrà erogato in due rate pari a:

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

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

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

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

Da inserire in calce al Campo di applicazione del Contratto

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI STUDIO SUI COMPARTI.

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

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

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

Disciplina generale – Sezione prima.

Art. 4 - Formazione professionale.

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

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

- le trasformazioni dei sistemi di prestazione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligo scolastico ed alle conseguenti nuove prospettive di riqualificazione che si impongono obbligatoriamente alla formazione professionale;
- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive normative attuative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Tutto ciò premesso, fermo restando quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 20.1.1993 e dalle successive intese, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo.

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

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

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

- a) monitorare la normativa vigente in materia di formazione professionale sia a livello comunitario che nazionale;
- b) individuare le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, utilizzando in particolare i risultati dell'indagine sui fabbisogni di professionalità ~~promossa dall'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione~~ di cui all'Accordo Interconfederale del 20.1.93 e successive intese, nonché le indicazioni fornite dalle commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- c) promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative idonee a sostenere le esigenze del settore metalmeccanico e delle installazioni di impianti;
- d) predisporre linee guida di indirizzo e di orientamento alle Commissioni territoriali di cui al successivo punto 4.2.;
- e) sviluppare, congiuntamente, come nel caso del progetto "Formazione per l'apprendistato", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto

dall'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché dalle esigenze richieste dalle politiche di qualità e dal mercato;

f) operare, in collegamento sinergico con l'~~Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione Fondimpresa per quanto di sua competenza~~ e con gli Organismi paritetici regionali di cui all'Accordo Interconfederale del 20 gennaio 93 e alle successive intese, affinché le normative e le procedure elaborate in materia di formazione siano coerenti con le esigenze del settore prospettate al punto b) nonché allo scopo di individuare, sempre in collegamento con gli Organismi sopra citati, le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale;

g) individuare iniziative dirette a favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;

h) individuare modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione al fine di un ottimale impiego professionale.

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

A far data dal 1° gennaio 2000, laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno d'intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, la costituzione di Commissioni paritetiche sulla formazione professionale e l'apprendistato, formate da massimo 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

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

a) monitorare la normativa vigente in materia, con particolare riguardo a quella emanata a livello territoriale, al fine, tra l'altro, di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;

b) individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative del settore metalmeccanico e della installazione di impianti, con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando sia i risultati forniti dalla rilevazione dei fabbisogni formativi effettuata dall'organismo paritetico regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese in collegamento con l'attività della Commissione nazionale di cui alla lettera b) del punto 4.1., sia quelli emersi da ulteriori rilevazioni "ad hoc" predisposte nel territorio, anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende;

c) proporre congiuntamente in sintonia con l'organismo bilaterale regionale interventi formativi finalizzati al soddisfacimento dei bisogni specifici della categoria, anche predisponendo progetti articolati nelle varie fasi di realizzazione, individuandone i soggetti responsabili, la struttura operativa, i tempi, i contenuti e le modalità di finanziamento, al fine di attingere alle risorse **amministrate da Fondimpresa nonché a tutte le altre risorse** disponibili a livello territoriale, nazionale e comunitario;

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

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

f) proporre e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli; in particolare sulla base delle informazioni di cui alla lettera c) del punto 2.1. del precedente art. 2 le parti verificheranno le possibili iniziative tendenti a recuperare al sistema lavorativo i soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria ai sensi della ~~legge 2 aprile 1968, n. 482~~, proponendo agli Enti istituzionalmente competenti in collegamento con l'organismo bilaterale regionale di cui all'Accordo Interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, corsi di qualificazione che consentano di agevolare il reinserimento lavorativo di questi soggetti, tenendo conto dei fabbisogni di professionalità delle imprese quali emergeranno dall'indagine a ciò prevista dal citato Accordo Interconfederale e degli eventuali apporti propositivi forniti dalla Commissione nazionale di cui al precedente punto 4.1.;

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

h) promuovere idonee attività di formazione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art., disciplina generale, sezione terza.

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

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

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

4.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

A far data dal 1° gennaio 2000, nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica sulla formazione professionale, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria, con il compito di:

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

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

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

In occasione degli incontri della Commissione sarà dato corso agli adempimenti di cui al punto 6.3., secondo capoverso, dell'art. 6, Disciplina Generale, Sezione Prima, del presente C.c.n.l..

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

NOTA A VERBALE:

~~I piani formativi aziendali e territoriali che richiedano l'intervento della Fondazione per la formazione continua di cui al punto 26 del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione ratificato il 1° febbraio 1999, dovranno essere concordati tra le parti sociali.~~

Nota a verbale sostituita da:

ENTE BILATERALE NAZIONALE PER IL SETTORE METALMECCANICO

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

Le parti stipulanti, pertanto, concordano di istituire un Gruppo di lavoro che, entro il mese di settembre 2004, presenti alle parti medesime un progetto operativo per la creazione di un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Metalmeccanico avente l'obiettivo di essere interlocutore attivo e

supporto alle attività degli Osservatori e delle Commissioni nazionali e territoriali previste dal presente Contratto.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale, tra l'altro, collaborerà con le Commissioni territoriali per la formazione professionale, laddove queste ultime lo richiedano, al fine di realizzare iniziative sperimentali sul territorio in materia di formazione. Tali esperienze saranno utili a valutare la necessità, ovvero l'opportunità, di promuovere, su richiesta delle parti, Enti Bilaterali a livello territoriale in stretta collaborazione e coordinamento con l'Ente Bilaterale Nazionale.

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

Disciplina generale - Sezione prima

Art. 5 - *Pari opportunità.*

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

5.1. *Commissione nazionale per le pari opportunità.*

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

La Commissione opera:

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

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

con il compito di:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Commissioni territoriali per le pari opportunità.

A far data dal 1° gennaio 2000, laddove non già costituite, le Associazioni territoriali imprenditoriali promuoveranno di intesa con le analoghe istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la costituzione, a titolo sperimentale, di Commissioni paritetiche per le pari opportunità composte da 6 (sei) rappresentanti nominati dalla Associazione territoriale imprenditoriale e 6 (sei) rappresentanti nominati dalle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali stesse. Le Commissioni così costituite hanno il compito di svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale ed in collaborazione con gli organismi territoriali di cui all'art. 2, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

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

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

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

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

d) valutare la possibilità di sperimentare iniziative di azioni positive, **in particolare quelle sulla flessibilità d'orario di cui all'art. 9, legge 8 marzo 2000, n. 53 e al Decreto interministeriale 15 maggio 2001**, anche su indicazione della Commissione nazionale ai sensi della lettera c) del punto 5.1.. A tal fine, su richiesta congiunta degli interessati alle iniziative suddette e delle Commissioni paritetiche costituite in sede aziendale, la Commissione territoriale potrà costituire nel suo ambito un apposito gruppo di lavoro paritetico incaricato di seguirne l'attuazione in collaborazione con coloro i quali hanno effettuato la richiesta;

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

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

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

5.3. *Commissioni aziendali per le pari opportunità.*

A far data dal 1° gennaio 2000, nelle Aziende che occupano complessivamente più di 2.000 dipendenti, di cui almeno 350 occupati presso una stessa unità produttiva, sarà costituita, su richiesta di una delle parti, una Commissione paritetica per le pari opportunità, formata da non più di 6 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e in rappresentanza congiunta delle Organizzazioni sindacali, nazionali o territoriali, stipulanti il presente contratto e della Rappresentanza sindacale unitaria.

La Commissione:

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

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

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

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

Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

5.4. *Informazioni in materia di pari opportunità.*

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

Disciplina generale - Sezione seconda.

Art. 3-*bis*. – Strumenti informatici.

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. 1. - *Assunzione.*

L'assunzione dei lavoratori è fatta ~~tramite l'Ufficio di collocamento~~ in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

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

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

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

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

Disciplina generale - Sezione terza

Art. 1-bis. - *Contratti di lavoro atipici.*A) Contratto di lavoro *part-time*.

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

Il lavoro ad orario ridotto potrà svilupparsi su base giornaliera, settimanale, mensile ed annuale. Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; tale argomento sarà oggetto di discussione nell'incontro previsto al dodicesimo comma del paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, della presente Disciplina generale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati, oltre quanto previsto dall'art. 1, della presente parte generale, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nell'arco dell'anno, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

Nei casi di nuove assunzioni a tempo parziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro potrà effettuare variazioni della sola dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito acquisendo, di volta in volta ed in forma scritta, il consenso del lavoratore con congruo preavviso. La disponibilità alla variabilità temporale dell'orario di lavoro *part-time* sarà inserita nella lettera di assunzione ed espressamente accettata dal lavoratore. In ogni caso il lavoratore ha diritto di optare per una distribuzione di orario non flessibile, fatto salvo un congruo preavviso al datore di lavoro.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della U.E. tale clausola di variabilità si applica anche ai contratti di lavoro a tempo determinato.

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

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei sette anni;
- **necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.**

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

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

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

In tal caso è consentito, ~~ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56,~~ l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacale unitaria e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro

eccedente l'orario ridotto concordato in conformità al 4° comma, dell'art. 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863.

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

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

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE.

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

B) Contratto di lavoro a tempo determinato.

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

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

C) Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal secondo comma dell'art. 1, lett. b) e c), della stessa legge, anche per l'aumento delle attività nelle seguenti fattispecie:

1) punte di più intensa attività - cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - connesse a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;

2) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

3) per l'esecuzione di particolari commesse che per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati per le ipotesi contrattuali sopra individuate, non potranno superare la media dell'8 per cento, calcolata su quattro mesi, ovvero su cinque

mesi nei territori di cui all'Obiettivo 1 della U.E., dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a cinque prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale come sopra definita saranno arrotondate all'unità superiore.

~~Sono considerate qualifiche di esiguo contenuto professionale, ai sensi e per gli effetti del quarto comma dell'art. 1, legge n. 196 del 1997, quelle corrispondenti ai profili contrattuali non rientranti, in applicazione dei criteri stabiliti dall'Accordo interconfederale 31 gennaio 1995 sui contratti di formazione e lavoro, tra le professionalità intermedie.~~

A decorrere dal 1° gennaio 2000, per le professionalità corrispondenti alle figure inquadrature nella 2a categoria contrattuale con passaggio in 3a categoria in base ai criteri contrattuali di mobilità professionale, l'inquadramento ed il trattamento retributivo applicabile al prestatore di lavoro temporaneo (ai sensi del quinto comma, lettere b) ed e), art. 1, legge n. 196 del 1997) è quello riferito alla 3a categoria contrattuale.

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

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal C.c.n.l. in applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche connesse al Premio di risultato.

La Direzione comunica, di norma cinque giorni prima, alla Rappresentanza sindacale unitaria il numero dei lavoratori interinali, la qualifica, le modalità e la durata dell'utilizzo, ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione è fornita entro i tre giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura.

Inoltre, una volta all'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Secondo quanto disposto dall'art. 7, secondo comma, della legge n. 196 del 1997, ai prestatori di lavoro temporaneo è riconosciuto il diritto a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Le clausole sopra concordate decorrono dal 1° luglio 1999 e, salvo la specifica decorrenza di cui al sesto comma del presente punto C), sostituiscono e integrano la disciplina già prevista dall'Accordo Interconfederale del 16 aprile 1998.

2. Le parti, nel prendere atto della natura sperimentale della legge 24 giugno 1997, n. 196, concordano di adeguare la presente normativa contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno anche in caso di rinvio della legge alla contrattazione collettiva. **A tal fine le parti concordano di incontrarsi entro il 30 settembre 2003 per individuare le mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi così come previsto dalla modifica legislativa di cui all'art. 64, legge 23 dicembre 1999, n. 488 che ha sostituito la lett. a), quarto comma, dell'art. 1, della legge n. 196 del 1997.**

COMMISSIONE PARITETICA DI STUDIO SUL TELELAVORO.

Le parti stipulanti convengono di costituire entro il mese di gennaio 2004 un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti al fine di approfondire l'evoluzione normativa in materia di telelavoro.

NOTA A VERBALE.

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

Disciplina Generale - Sezione Terza.

Art. 4.-bis - Quadri.

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di «quadro» viene effettuata dalle parti stipulanti con il Contratto collettivo nazionale di lavoro 18 gennaio 1987.

2. In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati il 1° maggio 1987.

3. L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del Codice civile e dell'art. 5 della L. n. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

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.

4. Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta 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.

5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi ~~delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza,~~ **delle Commissioni territoriali per la formazione professionale** la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

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

6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a lire 120.000 mensili lorde comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (lire 90.000).

A decorrere dal 1° gennaio 1991, la suddetta indennità di funzione viene elevata a lire 190.000 mensili lorde (pari a 98,13 euro) comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (lire 115.000 pari a 59,39 euro).

A decorrere dal 1° gennaio 2004 la suddetta indennità di funzione viene elevata a 114,00 euro comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella 7^a categoria (pari a 59,39 euro).

7. Per quanto qui non contemplato si rinvia alle disposizioni della Disciplina speciale, Parte terza del presente contratto.

8. Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda i «quadri».

**Art. 4-ter. - GRUPPO DI LAVORO PARITETICO PER LA MODIFICA
DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE.**

Le parti stipulanti, nel convenire che l'attuale sistema di inquadramento professionale risalente al 1973 può essere utilmente modificato tenendo nella dovuta considerazione i rilevanti cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nel corso degli ultimi decenni nelle aziende metalmeccaniche che influiscono sulle modalità della prestazione dei lavoratori, concordano di istituire un Gruppo di lavoro composto da 9 componenti per ciascuna parte, che può essere integrato con equivalente numero di esperti, cui è attribuito il compito di sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti una proposta modificativa dell'attuale disciplina contrattuale in materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. 5. - Orario di lavoro.

La durata massima settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa, ai sensi dell'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti al comma successivo e nel paragrafo relativo all'orario plurisetimanale, salvi gli accordi aziendali in materia. Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

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

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

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.

Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

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

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

Orario di lavoro nel settore siderurgico.

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia prolungato la sua prestazione lavorativa di 4 ore, il relativo riposo compensativo non retribuito potrà essere effettuato entro il mese successivo.

*Orario plurisettimanale **

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

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

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

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

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

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

Permessi annui retribuiti.

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

Per i «lavoratori che prestano attività a turno» con l'intervallo retribuito per il pasto (lavoratori turnisti), 20 ore della suddetta riduzione, computate in proporzione ai periodi di servizio compiuti a turno, sono monetizzate e corrisposte insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata. Delle 20 ore monetizzate, 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e ulteriori 8 ore, a decorrere dal 1° gennaio 2001, sono trasformate in permessi annui retribuiti. **Le rimanenti 4 ore monetizzate, a decorrere dal 1° gennaio 2004, sono anch'esse trasformate in permessi annui retribuiti.**

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

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

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosectori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del CCNL 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria.

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

Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dal 1° gennaio 2002, un permesso annuo retribuito di 8 ore, computato in ragione di anno di servizio o frazione di esso, assorbibile fino a concorrenza dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Per gli stessi lavoratori turnisti addetti al settore siderurgico, tale permesso di 8 ore è monetizzato e riconosciuto a decorrere dal 1° gennaio 2000; la monetizzazione è corrisposta insieme alla gratifica natalizia (o tredicesima mensilità) al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di **7, in applicazione di quanto concordato nella dichiarazione a verbale n. 3) posta in calce al presente articolo**, può essere utilizzata per la fruizione collettiva previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno.

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

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

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

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 4 ore.

Fermo restando quanto previsto al secondo comma della presente parte Permessi annui retribuiti per i lavoratori turnisti e fatte salve le situazioni in atto, nel caso di innovazioni nella ripartizione dell'orario di lavoro la cui finalità sia di ottenere un maggiore utilizzo degli impianti di tipo strutturale e non temporaneo, attraverso l'istituzione di turnazioni aggiuntive rispetto alla situazione in atto che comportino la creazione di più di 15 turni di lavoro, tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria sarà effettuato un esame congiunto in merito alla possibilità di programmare all'interno del nuovo assetto degli orari, tenendo conto delle esigenze tecniche e impiantistiche, l'utilizzazione delle ore di permesso annuo precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario annuo.

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

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

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

1) I permessi annui retribuiti di cui al presente articolo assorbono e sostituiscono i permessi per riduzione d'orario, ivi inclusi quelli derivanti dall'armonizzazione della 39^a ora per il settore siderurgico, e quelli in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, già derivanti dall'applicazione dei C.c.n.l. del 16 luglio 1979, 1° settembre 1983, 18 gennaio 1987 e 14 dicembre 1990.

2) Ai fini della saturazione delle percentuali di assenza contemporanea stabilite nel presente articolo (5 per cento, 8,5 - 11,5 per cento) le assenze derivanti dalla fruizione dei permessi annui retribuiti maturati nell'anno e di quelli accantonati nel Conto ore devono essere considerate in cumulo con quelle derivanti dalla fruizione dei permessi accantonati nella Banca ore di cui agli artt. 8 e 7, Disciplina speciale, Parte rispettivamente prima e terza.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che, al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999, stipulata in occasione della firma del testo del Ccnl 8 giugno 1999, a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000 n. 336, il numero dei permessi annui retribuiti definiti con il Ccnl 8 giugno 1999 rimangono invariati ed è elevato da 6 a 7 la quota dei permessi annui retribuiti che può essere utilizzata per la fruizione collettiva.

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

~~NORME TRANSITORIE.~~

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

~~2) L'attivazione del Conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della sua effettiva liquidazione.~~

~~3) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.~~

DICHIARAZIONE COMUNE.

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

NOTA A VERBALE.

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

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

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti. Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Disciplina Generale - Sezione Terza.

Art. __ - Reperibilità.

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

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

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

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

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

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

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

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

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. 18-bis – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.

Le parti convengono di costituire entro il 30 settembre 2003 un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Disciplina generale - Sezione terza.

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

Sostituire la formulazione dell'intero articolo con la seguente:

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

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

I lavoratori in particolare devono:

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

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

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

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

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

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

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

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

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

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

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

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

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

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 19, lett. o) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale

occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Disciplina generale – Sezione terza.

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

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

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

A) Diritto allo studio

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

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

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

Ai lavoratori che intendano frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo biennio per il conseguimento del diploma di scuola media superiore (fermo restando quanto previsto nella nota a verbale n. 1 posta in calce al presente articolo) saranno concesse 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di due anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. 30.

B) Formazione Professionale

A far data dal 1 gennaio 2004, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono ~~frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché presso gli istituti che sono stati concordemente indicati dalle parti con il Protocollo d'intesa 18 giugno 1992 allegato, a tutti gli effetti, al presente contratto (allegato n.9)~~ **partecipare a corsi di formazione come di seguito individuati e correlati all'attività dell'azienda, presso sedi operative pubbliche o private indicate dalle commissioni territoriali di cui all'art. 4.2., disciplina generale, sezione prima, tra quelle accreditate dalla Regione ai sensi dell'art.17, legge 196/97. Le citate commissioni territoriali delibereranno e proporranno agli Enti formativi selezionati progetti rispondenti ai fabbisogni formativi e professionali del settore nel territorio; di tali progetti unitamente a quelli proposti dagli enti formativi ed approvati dalle Commissioni territoriali sarà data comunicazione ai lavoratori ed alle aziende.**

Nelle regioni in cui non sia stato ancora attuato l'accreditamento delle strutture formative, resta in vigore quanto previsto dall'art. 29 comma 7, del Ccnl 8.6.1999 fino ad accreditamento avvenuto.

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

A decorrere dalla medesima data, hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale di cui al primo comma, i dipendenti che intendono partecipare a corsi di formazione professionale concordati a livello aziendale anche in coordinamento con le commissioni territoriali di cui all'art. 4.2., disciplina generale, sezione prima, ovvero promossi dalle commissioni territoriali stesse su proposta aziendale, qualora in possesso dei requisiti e delle caratteristiche individuate negli accordi.

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso ~~di studio~~ che il dipendente intende frequentare e ~~le finalità indicate nel settimo comma,~~ **quanto previsto dal presente articolo**, la risoluzione viene demandata in unico grado - alla decisione dell'~~«organismo paritetico per la formazione professionale»~~, costituito ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 gennaio 1993 e successive intese, competente per territorio **della commissione territoriale di cui all'art. 4.2., disciplina generale, sezione prima.**

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

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

Disciplina generale, sezione terza.

*Art. 30. - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi
e per gli esami dei lavoratori studenti.*

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. – Congedi per la formazione.

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

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

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

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

Disciplina generale, Sezione terza.

Art. – Permessi per eventi e cause particolari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina generale, Sezione terza.

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

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

~~suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni, mentre nel caso di cura dei figli fino a sette anni di età, l'anzianità di servizio è ridotta a 4 anni.~~

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato, ~~lavori di cura o studio~~, la specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedente l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. – Congedi parentali.

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

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

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

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

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

Art. 36. - Decorrenza e durata.

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

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

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

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

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

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

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

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato «indennità di vacanza contrattuale» secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

NORMA TRANSITORIA.

Le parti convengono di costituire, entro sei mesi dalla stipula del presente contratto, un Gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti con il compito di definire congiuntamente un'ipotesi di dettato contrattuale che - senza comportare aggravii economici, modifiche o mutamenti sostanziali rispetto a quanto convenuto nel presente contratto - risulti semplificato per ciò che attiene la parte formale ed aggiornato per ciò che riguarda la corrispondenza di esso alla legislazione vigente al fine di facilitare una interpretazione uniforme del testo contrattuale e ridurre, per quanto possibile, la vertenzialità giudiziaria.

Disciplina generale - Sezione terza.

Art. 39. - Distribuzione del contratto.

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

Disciplina generale - Sezione terza.

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

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

Disciplina speciale - Parte prima.

Art. 7. - *Festività.*

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

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

a) le festività del:

25 aprile (anniversario della liberazione);

1° maggio (festa del lavoro);

2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

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

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

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre).

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

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

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto c) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività di cui al punto b).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto c) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Le singole giornate di festività sono ragguagliate a ore 6 e 40' (1/6 di 40 ore).

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuite di cui al paragrafo *Permessi annui retribuiti* dell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza.

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

DICHIARAZIONI A VERBALE.

1. Dalla normativa di cui al presente articolo non possono conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi rispetto alle situazioni vigenti.

2. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania, di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, ed alla conseguente riduzione dei «gruppi di 8 ore» di permesso individuale retribuiti riconosciuti in sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, ora richiamati nell'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, ai lavoratori cui si applica la Disciplina speciale, Parte prima, retribuiti non in misura fissa, verrà corrisposta una erogazione pari ad 1 ora e 20' che sarà pagata alla fine di ciascun anno con la retribuzione in atto a tale data.

Eventuali diverse modalità aziendali in atto per la determinazione del compenso per festività assorbiranno, in tutto o in parte, tale erogazione.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che al fine di risolvere il contenzioso interpretativo derivato dall'applicazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Comune del 18 novembre 1999 stipulata in occasione della firma del testo del Ccnl 8 giugno 1999 a seguito del ripristino della festività del 2 giugno di cui alla legge 20 novembre 2000, n. 336, vale quanto previsto nella dichiarazione a verbale n. 3 posta in calce all'art. 5, Disciplina generale, sezione terza.

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

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

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

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

Fermi restando i limiti di cui sopra, in applicazione del secondo comma dell'art. 5-*bis* del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, come modificato dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.

In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge, **fermo restando quanto previsto nella nota a verbale posta in calce al presente articolo.**

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

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

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

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

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

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

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

Categorie	Percentuali in vigore dal 1° luglio 1999		
	per partecipazioni al cottimo fino al 50 per cento	per partecipazioni al cottimo fino all'80 per cento	per partecipazioni al cottimo oltre l'80 per cento
1 ^a	1,0%	1,1%	1,2%
2 ^a	1,1%	1,2%	1,3%
3 ^a	1,2%	1,3%	1,4%
4 ^a	1,2%	1,4%	1,5%
5 ^a	1,3%	1,4%	1,5%

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

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

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

Fermi restando i limiti massimi previsti di 200, 250 e 260 ore annuali di lavoro straordinario di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la Direzione potrà disporre, dandone notizia ai lavoratori interessati con preavviso di ventiquattro ore, salvi casi eccezionali di urgenza, prestazioni individuali di lavoro straordinario di produzione, esenti dalla informazione alla Rappresentanza sindacale unitaria di cui al precedente comma sesto, per le prestazioni da eseguire oltre l'orario giornaliero normale di lavoro ed esenti dall'accordo con la Rappresentanza sindacale unitaria previsto dal comma precedente, per le prestazioni da eseguire nella giornata libera oltre la domenica e, di norma, nella giornata di sabato, nelle seguenti misure annue:

32 ore per i lavoratori turnisti;

32 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende con oltre 200 dipendenti;

40 ore per i lavoratori non turnisti, che lavorino in aziende fino a 200 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle procedure di informazione o, a seconda dei casi, di accordo preventivo, per le prestazioni di lavoro straordinario eccedenti le «quote esenti» di cui sopra, la Direzione dell'unità produttiva comunicherà ogni quadrimestre alla Rappresentanza sindacale unitaria le ore di lavoro straordinario produttivo compiuto utilizzando le suddette «quote esenti» di straordinario.

Nulla viene innovato nelle altre disposizioni in materia di lavoro straordinario.

Banca ore *.

«Le parti convengono di istituire, a decorrere dal 1° gennaio 2000, la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 80 ore annue per le imprese fino a 200 dipendenti ed oltre le 32 ore annue per tutte le altre, a secondo delle volontà espresse.

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

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

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

– I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

– Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

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

Alle R.S.U., secondo l'art. 8, Disciplina speciale, Parte prima, saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate extra franchigia.

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

DICHIARAZIONE COMUNE.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

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

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

~~NORME TRANSITORIE.~~

~~1) A seguito delle verifiche congiuntamente compiute presso l'INPS, le parti si danno atto che la Banca-ore di cui al presente articolo può essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2000, salvo quanto previsto al primo e secondo alinea relativamente ai tempi di comunicazione delle volontà espresse dai lavoratori.~~

~~Pertanto, in attesa di una positiva soluzione assunta dall'Istituto medesimo, la comunicazione del lavoratore dovrà avvenire entro lo stesso mese della prestazione del lavoro straordinario ed il conseguente pagamento dovrà essere effettuato nel periodo di paga successivo, secondo la normale prassi aziendale.~~

~~2) Nel mese di dicembre del 2002, le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.~~

NOTA A VERBALE.

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

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

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

Art. 14. - *Ferie.*

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

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi di 6 ore e 40 minuti ciascuno. Tuttavia, in caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie contrattuale che agli effetti della retribuzione relativa.

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

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

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

In caso di risoluzione del rapporto al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

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

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

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

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

NOTE A VERBALE.

1) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

2) Dalla normativa di cui al presente articolo non dovranno conseguire ai lavoratori né perdite né vantaggi, rispetto ad eventuali condizioni più favorevoli vigenti salvi i vantaggi previsti dalla normativa suddetta.

DICHIARAZIONI COMUNI.

1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze

tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti previsti dal contratto eventualmente disponibili.

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

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

Disciplina speciale - Parte prima.

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

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

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve inviare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicata nel certificato medico precedente.

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

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

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

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

Le assenze e le inosservanze di cui al comma 5 comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

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

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

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

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

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

A decorrere dal 1° ottobre 1999 il suddetto periodo di composto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di composto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Resta espressamente convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 4, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi **24** mesi continuativi.

A decorrere dal 1° ottobre 1999, le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della legge 31 dicembre 1996, n. 675 sulla tutela della privacy.

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

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

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

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

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

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:

- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$ di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;
- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero **compreso il day hospital** ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente articolo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione. Ai soli fini del presente comma il periodo utile per il computo del triennio decorre successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto e, quindi, non sono considerate utili le assenze verificatesi prima del 5 luglio 1994.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) i periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) i periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

e comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui ai punti a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

A decorrere dal 1° gennaio 2000, su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro venti giorni dalla richiesta le informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicati, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

NORMA TRANSITORIA.

Sono fatti salvi i trattamenti economici di malattia o infortunio non sul lavoro riconosciuti dalle aziende nel periodo 1° luglio - 31 ottobre 1994.

NOTE A VERBALE.

1) La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, **da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie**, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

2) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assistal e Fim-Fiom-Uilm) convengono di studiare entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto una proposta da sottoporre congiuntamente al Consiglio di amministrazione dell'INPS, che definisca una specifica assistenza economico sanitaria nei confronti dei soggetti tossicodipendenti anche nelle situazioni in cui la dipendenza da sostanze tossiche non costituisca una condizione equiparabile a malattia, ma determini comunque uno stato che richieda interventi di cura e di assistenza.

~~3) I due gruppi di sindacati stipulanti (Federmeccanica e Assistal e Fim-Fiom-Uilm) convengono altresì di adoperarsi congiuntamente in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue (legge 13 luglio 1967, n. 584, e relative norme di attuazione e legge 4 maggio 1990, n. 107) venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse e specifiche caratteristiche delle due fattispecie.~~

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

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

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

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

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

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

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

- Omissis -

Disciplina speciale - Parte prima

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

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

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

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

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

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

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

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

III) Nei casi di cui ai commi secondo e terzo del punto II), le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.) senza le maggiorazioni previste dall'art. 8 per il lavoro straordinario. Tale retribuzione oraria si applica anche ai fini di tutti gli istituti contrattuali. Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera determinata in ragione di 1/6 della retribuzione settimanale. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni, la suddetta frazione (1/6) viene riproporzionata in ragione del coefficiente 1,2.

Per la determinazione dei minimi tabellari e dei minimi di paga oraria si applicano le norme di cui all'art. 32.

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

Il lavoro straordinario deve essere compensato con le maggiorazioni previste dall'art. 8, fermo restando che non si applicano ai discontinui i limiti e le modalità per la effettuazione del lavoro straordinario previsti nel suddetto articolo, salvo le limitazioni di legge.

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

A) (corrispondente alla 5^a categoria):

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

B) (corrispondente alla 4^a categoria):

infermieri professionali, autisti esterni meccanici, motoscafisti, addetti cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (~~fuori dallo stabilimento~~), **addetti alla sorveglianza, presidio**

e/o conduzione di apparecchiature ed impianti ed addetti servizio estinzione incendi con interventi di manutenzione ordinaria, portieri;

- C) (corrispondente alla 3^a categoria):
infermieri, autisti non meccanici, **addetti alla sorveglianza, presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti**, addetti al servizio di estinzione di incendi, custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale, portieri;
- D) (corrispondente alla 2^a categoria):
custodi, fattorini, uscieri, lavoratori con compiti di vigilanza o di sorveglianza del patrimonio aziendale;
- E) (corrispondente alla 1^a categoria):
inservienti e simili.

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

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

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

VIII) Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per le giornate di servizio fuori del comune sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario.

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

X) Fermo restando l'art. 35 della Disciplina generale, Sezione terza, il presente articolo non modifica le eventuali situazioni di diritto derivanti da accordi o regolamenti più favorevoli ai lavoratori.

DICHIARAZIONE A VERBALE SUL PUNTO V).

Con la norma di cui alla lettera C) del punto V), le parti non hanno inteso innovare nella situazione di fatto dei portieri, capiturno e fattorini che in relazione a particolari compiti fruissero attualmente di una classificazione più favorevole.

NOTA A VERBALE

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

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

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

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

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

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

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

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

	Fim
Federmeccanica	Fiom
Assistal	Uilm
	Fismic

Roma,

