

5

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL agli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche.



Cooperative
di Produzione e Lavoro

AGCI - Produzione e Lavoro

[Handwritten signature]

ANCPL - Legacoop

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Federlavoro e Servizi - Confcooperative

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FIM - CISL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FIOM - CGIL

[Handwritten signature] *[Handwritten initials]* *[Handwritten initials]*
[Handwritten signature] *[Handwritten initials]*
[Handwritten signature] *[Handwritten initials]*

UILM - UIL

[Handwritten signature]

Roma, 13 maggio 2013

INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1^ tranche dal 1° Maggio 2013	2^ tranche dal 1° gennaio 2014	3^ tranche dal 1° gennaio 2015	TOTALE
1a	21,88	28,13	31,24	81,25
2a	25,59	32,91	36,56	95,06
3a	30,19	38,81	43,13	112,13
4a	31,94	41,06	45,63	118,63
5a	35,00	45,00	50,00	130,00
6a	38,72	49,78	55,31	143,81
7a	41,56	53,44	59,38	154,38
8a	45,94	59,06	65,63	170,63
9a	50,65	65,12	72,36	188,13

- La tabella degli incrementi retributivi sopra riportati si basa sugli scostamenti inflattivi verificati per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013-2014-2015.
- A decorrere dal 1° maggio 2013 nei minimi tabellari sarà conglobato l'importo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992.
- E' erogata una *somma* pari a € 140,00 lordi alla 5a categoria, riparametrata, con la retribuzione relativa al mese di maggio 2013.
- A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'Elemento Perequativo - di cui all'articolo 13, Sezione Quarta, Titolo IV - è elevato a 485 euro.

INQUADRAMENTO

1. Dal 1° gennaio 2014 è istituito un nuovo livello di inquadramento intermedio tra la 3^a e la 4^a categoria denominato 3^a Super con parametro intermedio. Il presente articolato assorbe e sostituisce la 3^a Erp già prevista in contratto con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. La declaratoria del nuovo livello è quella oggi prevista per la 3^a Erp e le parti si impegnano a definirne i profili tassativi.
2. Con effetto dal 1° gennaio 2014 le parti si impegnano a verificare e semplificare la mobilità tra la 2^a e la 3^a categoria, tenendo conto delle specifiche norme contrattuali vigenti.
3. Con effetto 1° gennaio 2014 le parti si impegnano a rivedere i profili attualmente presenti in contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi.

Quanto previsto ai precedenti punti verrà realizzato durante la fase di stesura del testo contrattuale al fine di riportare la nuova disciplina già nel testo a stampa del nuovo Ccnl.

Durante la fase di stesura del testo contrattuale opererà un' apposita Commissione con l'obiettivo di istituire, già a partire dal 1° gennaio 2014, un nuovo livello intermedio tra la 4^a e la 5^a categoria denominato 4^a Super definendone declaratoria e profili tassativi.

L'attività della Commissione di cui alla "Dichiarazione allegata all'Accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008 sul sistema d'inquadramento" viene prorogata, per le parti sulle quali non è intervenuta successiva disciplina contrattuale, al giugno 2014.

Handwritten mark in the top right corner.

Handwritten mark on the right side of the list.

Multiple handwritten signatures and initials in blue ink scattered across the bottom half of the page.

Handwritten mark in the top right corner.

REGOLE CONTRATTUALI E PREMESSA

Le parti, in sede di stesura del testo contrattuale, si impegnano ad armonizzare ed integrare i testi di cui alla Premessa e alla Sezione terza del CCNL, alla luce delle modifiche ed integrazioni che saranno definite dagli Accordi interconfederali, sottoscritti dalle Associazioni Cooperative con le Organizzazioni Sindacali.

Eventuali ulteriori accordi che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni delle categorie firmatarie il presente CCNL e successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale, saranno oggetto di esame tra le parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Handwritten initials 'OR' and a flourish.

Handwritten signature.

Handwritten initials 'RE' and a flourish.

Handwritten initials 'Q'.

Handwritten initials 'D' and 'om'.

Handwritten initials 'me'.

Handwritten initials 'ay'.

Handwritten initials 'BT'.

Handwritten initials 'SS'.

Handwritten initials 'AS'.

Handwritten initials 'PC' and 'y'.

Handwritten initials 'm'.

PH

SEZIONE PRIMA – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Art. 8 - Commissioni per la formazione professionale e l'apprendistato.

- Omissis -

PC

8.3. Commissioni aziendali per la formazione professionale.

Nelle Aziende che occupano complessivamente più di 1000 lavoratori, di cui almeno 300 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 3 componenti rispettivamente in rappresentanza della Direzione e della Rappresentanza sindacale unitaria, con il compito di:

- omissis -

PH

PH BE

PH

SEZIONE TERZA – SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 1bis. - *Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore.*

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

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

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente Contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 2. *Decorrenza e durata.*

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2013 e scade il 31 dicembre 2015.

Art. 4. – *Tipologie contrattuali.*

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

All'interno della procedura informativa prevista dal punto B) dell'art. 4, sezione prima, le parti verificheranno periodicamente l'eventuale sussistenza delle condizioni per il consolidamento di detti rapporti di lavoro.

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) *Contratto di lavoro a tempo determinato.*

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, nelle seguenti ipotesi il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato è ammesso nei limiti del 20 % dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato mediamente in essere nell'impresa:

- 1) produzioni e lavorazioni che per ragioni di carattere tecnico o per condizioni operative o per i ristretti tempi di realizzazione sono tali da non potere essere programmate e realizzate con il personale in forza;
- 2) lavorazioni complesse che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia possibilità di assicurare continuità d'impiego nell'azienda;
- 3) copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate nei normali assetti produttivi e organizzativi aziendali;
- 4) realizzazione di tipologie produttive nuove per l'azienda;
- 5) per l'esecuzione di attività di installazione soggette a particolari condizioni climatico-ambientali, che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- 6) operazioni di manutenzione straordinaria di impianti.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati nelle ipotesi di cui alla lettera C), dell'articolo 4, Sezione IV, Titolo I.

La media di cui sopra è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. La frazione eventualmente risultante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità superiore.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare complessivamente almeno sette tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa cooperativa.

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di

trattamento economico previsti dall'art. 2, Sezione Quarta - Titolo VI per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

È delegata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 1, Sezione quarta, Titolo V.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs., 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter e comma 3, del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazione, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 3, ultimo periodo, del D.Lgs 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dalla legge 7 agosto 2012 n. 134, i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applicano nei casi di assunzione in sostituzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi

M

K
BQ
S

Q
P
MA
L
Y

226

22

B
S
of
mf
8

successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria, all'interno della informazione aziendale e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai soli fini di quanto previsto dal quattordicesimo comma del presente articolo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

B) *Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.*

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Le parti confermano che a tali fini, così come previsto dalla legge, non si computano i periodi di lavoro svolto con contratto di lavoro a tempo determinato per attività stagionale.

C) *Part-time.*

Norme generali

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. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

- necessità di sottoporsi in orari non compatibili con le variazioni pattuite a terapie o cicli di cura;
- altre fattispecie di impossibilità all'adempimento, di analoga valenza sociale rispetto a quelle sopra riportate, e come tali congiuntamente riconosciute in sede aziendale tra Direzione e R.s.u. ovvero tra azienda e lavoratore interessato.

Lavoro supplementare e straordinario

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione onnicomprensiva sarà pari al 20%.

Per lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie si applica la disciplina contrattuale di cui all'art. 7, Sezione quarta, Titolo III.

Richiesta del lavoratore di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie gravi che richiedono terapie salvavita che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa certificata dall'unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno previa richiesta del lavoratore.

Nelle aziende con più di 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 4 per cento del personale in forza a tempo pieno:

a) accoglierà le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni;

b) valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, da:

- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea;

c) valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, l'azienda, nell'ambito della percentuale massima complessiva del 3 per cento dei lavoratori in forza a tempo pieno:

- valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, le richieste motivate, e debitamente documentate, dalle ragioni indicate al comma precedente alle lettere a) e b); i casi di cui alla lettera a) hanno la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time.
- valuterà l'accoglimento delle richieste motivate da ragioni diverse da quelle precedentemente indicate tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative.

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

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alle 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 su richiesta del lavoratore per le suddette motivazioni, le medesime motivazioni costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche.

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 30 giorni dalla richiesta.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con durata predeterminata è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro del lavoratore sostituito fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale trattandosi di una ragione di carattere sostitutivo di cui all'art. 1 comma 1, del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 come modificato dagli interventi legislativi successivi.

Informazioni

La direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria, all'interno della informazione aziendale, i dati a consuntivo sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e sulle richieste di trasformazione a part-time da parte di lavoratori assunti a tempo pieno.

L'applicazione delle clausole elastiche o flessibili per gruppi omogenei di lavoratori sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.

DICHIARAZIONE COMUNE (da valutare la collocazione)

Le parti ritengono che il part-time possa costituire un efficace strumento per consentire la transizione intergenerazionale finalizzata ad incentivare l'assunzione di giovani a fronte della disponibilità dei lavoratori più anziani a ridurre il proprio orario di lavoro in prossimità del pensionamento.

A tal fine le parti sollecitano coerenti provvedimenti di legge necessari a consentirne la realizzazione.

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

Bi

D) Lavoro in somministrazione

È rinviata alla contrattazione aziendale la eventuale definizione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo, del D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 5-*quater*, del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi, la somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa oltreché nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative, per un numero di lavoratori, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti; a tali fini sono utili le proposte di assunzione formulate per iscritto e ricevute dal lavoratore ma dallo stesso rifiutate formalmente. È comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazione per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio ovvero con una invalidità certificata di almeno il 20 per cento, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione o dimessi dagli Istituti di Pena

Gli accordi aziendali riguardanti il Premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale Premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il Premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati di cui al quarto comma dell'art. 12, Sezione quarta, Titolo IV, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una armonizzazione.

DA SPOSTARE IN CALCE ALL'Art. 9 - Appalti

Le parti concordano di istituire una Commissione sugli Appalti finalizzata a realizzare una modifica della normativa contrattuale anche alla luce delle novità introdotte dai recenti interventi legislativi con conclusione dei lavori entro 6 mesi dall'avvio.

Handwritten mark on the left margin.

Handwritten mark on the right margin.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right.

Handwritten signature at the bottom right.

SEZIONE QUARTA - TITOLO I

Art. 7. - *Trasferta.*

Trattamento economico di trasferta.

1) 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° gennaio 2014
Trasferta intera	42,80
Quota per il pasto meridiano o serale	11,72
Quota per il pernottamento	19,36

- Omissis -

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

BE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SP

[Handwritten signature]

SEZIONE QUARTA - TITOLO III

Pa

Art. 1. - *Entrata ed uscita in azienda.*

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

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

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

K

M

SO

BE

2

S

MA

LA

LA

LA

Y

SP

BA

SS

SO

MO

SEZIONE QUARTA - TITOLO III

[Handwritten mark]

Art. 2. - *Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.*

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge vigenti in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità e di contratti di solidarietà, le parti convengono che a fronte di casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

[Handwritten mark]

In caso di necessità di sospensioni dell'attività lavorativa, previo un esame con la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi i termini previsti dalle procedure relative al primo comma, potrà essere utilizzato, anche in modo collettivo, quanto accantonato in conto ore oltre che le giornate di ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione nell'anno corrente.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]
Re

R.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SP
Y

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ri

Art. 3. - *Sospensione ed interruzione del lavoro.*

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

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

Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al trattamento di fine rapporto.

✓

3

Bo Be
dep
2
m
H
A
17

St
V
S

S
B

SEZIONE QUARTA - TITOLO III

Art. 4. - *Recuperi.*

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 3 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.

Li

K

3

250

bell

BE

+

R

18

m

byc

dk

1

2

3

4

5

18

6

7

Art. 5. - *Orario di lavoro.*

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

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

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla Direzione aziendale, 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 per quanto disciplinato nel paragrafo *Orario plurisettimanale* e per il personale di cui all'allegato al presente articolo.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

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. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.

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.

L'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato, per intervenute ragioni produttive, dalla Direzione aziendale per un massimo di 64 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente punto saranno preventivamente esaminate dalla Direzione aziendale e dalla Rappresentanza sindacale unitaria; tale esame congiunto, finalizzato ad un accordo, si intenderà esaurito decorsi 15 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione. Nel corso dell'esame congiunto verranno indicati i gruppi dei lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e di riduzione. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale.

La comunicazione ai lavoratori sarà fornita mediante affissione in luogo accessibile a tutti gli interessati.

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 25% per le ore prestate al sabato da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Qualora in casi eccezionali, il recupero della maggiore prestazione in regime di orario plurisettimanale non risulti possibile, la Direzione aziendale, con adeguato preavviso, potrà concordare con la Rappresentanza sindacale unitaria la riprogrammazione del recupero e/o in tutto o in parte, potrà concordare la compensazione delle ore di maggior prestazione non recuperate conguagliando le maggiorazioni già erogate alla percentuale onnicomprensiva del 50% o la destinazione delle ore stesse alla Banca ore.

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

G

K

Z

De

R

pm

h

f

af

ob

fed

Y

D

X

sf

sr

af

h

o

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore.

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

A titolo di transazione novativa, a soluzione del contenzioso derivante dal C.c.n.l. 16 luglio 1979, l'accordo del 1° settembre 1983 ha riconosciuto un'ulteriore riduzione di orario pari ad un permesso retribuito annuo di 8 ore, per i lavoratori delle imprese appartenenti ai sottosettori indicati nella «Tabella allegata» alle «Modifiche apportate all'art. 5, Disciplina generale, Sezione terza, del C.C.N.L. 1° maggio 1976, dall'accordo 16 luglio 1979», non più riportate nei successivi contratti collettivi di categoria. Tale riduzione resta confermata per i soli lavoratori in forza al 31 dicembre 2012. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere in materia; le parti si incontreranno in sede aziendale per verificare l'eventuale armonizzazione degli stessi.

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 tredicesima mensilità al valore retributivo sul quale la stessa è computata.

Previo esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, che si svolgerà, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, una quota dei suddetti permessi annui retribuiti fino ad un massimo di 5, può essere utilizzata per la fruizione

Rt

S

sr

sf

hr

collettiva anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori; di questi, in funzione delle esigenze produttive ed organizzative, fino a 3 permessi potranno essere resi non fruibili entro l'anno e il relativo pagamento avverrà con la retribuzione del mese di dicembre qualora il lavoratore, entro il mese di novembre, non ne chieda l'accantonamento nell'apposito Conto ore individuale successivamente definito. L'azienda informerà preventivamente i lavoratori di tale scadenza.

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 15 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5 per cento dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui le richieste superino tale tetto, si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, la fruizione dei permessi richiesti avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza a tale titolo superiore al 10 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.

Le specifiche esigenze aziendali 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.

Nell'ambito della percentuale massima di assenza sarà data priorità alle richieste motivate dalle necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea e per i lavoratori migranti dalla necessità di svolgere le attività burocratiche connesse alla loro condizione nonché per festività previste dalla religione di appartenenza.

Nei casi tassativi di esigenze motivate da lutti familiari o da improvvisi eventi morbosi di familiari entro il primo grado i lavoratori, fermo restando quanto previsto dall'art. 10, Sez. Quarta - Titolo VI, potranno assentarsi dal lavoro utilizzando i permessi a fruizione individuale.

Nel caso di lutti familiari il lavoratore è tenuto a preavvertire l'azienda dei giorni di permesso che si intendono fruire, i quali devono essere utilizzati entro 15 giorni dal decesso, ovvero entro 30 giorni per i lavoratori extracomunitari, nonché a documentare l'evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Nel caso di improvvisi eventi morbosi dei figli fino al compimento dei 13 anni o di altri familiari conviventi entro il primo grado il lavoratore è tenuto ad avvertire l'azienda entro due ore dall'inizio del turno di lavoro ed a presentare idonea documentazione giustificativa entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

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.

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

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

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

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

DICHIARAZIONI A VERBALE.

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

2) Fatto salvo quanto già previsto dal presente articolo e ferma restando la possibilità di accordi aziendali in materia, è permessa la deroga al riposo minimo giornaliero per le attività di lavoro a turni esclusivamente ogni volta che il lavoratore, in via eccezionale e su sua richiesta scritta, è autorizzato a cambiare turno e non può fruire fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del riposo minimo giornaliero che in ogni caso sarà almeno pari ad 8 ore; in tale ipotesi sarà riconosciuta una protezione adeguata.

La Direzione aziendale fornirà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria informazioni circa l'utilizzo della presente deroga.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che la presente disciplina contrattuale non dà attuazione a quanto previsto dall'art. 4 e dall'art. 8, terzo comma, del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e, pertanto, ai soli fini legali restano fermi i limiti d'orario ed i criteri di computo fissati dal Decreto legislativo citato.

Allegato all'art. 5.

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

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

Personale che lavora a turni.

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

[Handwritten signature]

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

A fronte di specifiche esigenze tecniche, organizzative e/o produttive (fra le quali eventi connessi a particolari situazioni di mercato o previsioni di vendita) ed anche in relazione alle finalità di tutela dei livelli di occupazione, l'orario settimanale di cui all'art. 5, comma 1, può essere realizzato (mediante forme di flessibilità settimanali e/o plurisettimanali dei regimi d'orario) anche come media in un arco temporale di 12 mesi.

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

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

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

Le parti altresì concordano che a livello aziendale verranno convenute, tramite accordo, le modalità di attuazione oltre che i tempi di implementazione dell'orario settimanale di cui al presente articolo con le Rsu e le Oo.Ss. territoriali. le parti si danno atto che tale contrattazione aziendale non ha carattere ostativo rispetto alle norme del ccnl. le parti convengono che, a seconda delle esigenze di tempestività, l'incontro avrà luogo non oltre il terzo giorno dalla comunicazione della direzione aziendale alle rsu.

Resta fermo che nei periodi in cui vengono attuati regimi di flessibilità, il lavoratore (tanto per le settimane con orario superiore che per quelle con orario inferiore a quello contrattuale) verrà retribuito - se impiegato - secondo i criteri della normale mensilizzazione e - se operaio - con un salario pari all'orario settimanale di cui all'art. 5 della Sezione Quarta, Titolo III, con le modalità di cui all'art. 3 della Sezione Quarta, Titolo IV.

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

Il riequilibrio fra le settimane con prestazione lavorativa eccedente e le settimane con prestazione inferiore all'orario contrattuale avverrà di regola nei 6 mesi successivi a quello nel quale la prestazione in flessibilità si è realizzata, prorogabili a 12 a fronte di specifiche necessità tecniche, organizzative e/o produttive da motivare alla Rappresentanza Sindacale Unitaria.

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

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

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

A decorrere dalla data di firma del presente contratto viene soppresso il punto 5 del protocollo 1 settembre 1983, parte integrante dell'art.5 della Sezione Quarta, Titolo III.

[Handwritten signature]

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 dal presente articolo, con lo scopo di assicurare un ampliamento dei livelli di occupazione e una più elevata utilizzazione degli impianti.

[Handwritten signature]

SEZIONE QUARTA - TITOLO III

Art. 6. - *Reperibilità.*

- *Omissis* -

A decorrere dal 1° gennaio 2014, 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	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4-5	5,72	8,99	9,63	37,61	38,25	41,52
SUPERIORE AL 5°	6,58	10,81	11,40	43,71	44,30	48,52

- *Omissis* -

gi

k

z

Be

o

pm

af

o

af

bc

b

But

8

af

af

af

SEZIONE QUARTA - TITOLO III

Art. 7. - *Lavoro straordinario, notturno e festivo.*

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

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

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

Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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.

Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge.

Il ricorso a prestazioni di 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.

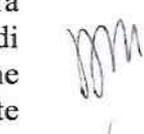
Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo.

Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; 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. 9 del presente Titolo.

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
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
.....	30%	30%
ore successive		
.....		

b) notturno fino alle ore 22	20%	15%	
..... notturno oltre le ore 22	30%	15%	
c) festivo	50%	50%	
..... d) festivo con riposo compensativo .	10%	10%	
e) straordinario festivo	55%	55%	
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%	
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%	
..... straordinario notturno (ore successive)	50%	45%	
..... h) notturno festivo	60%	55%	
..... i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%	
..... l) straordinario notturno festivo	75%	65%	
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo ...	55%	50%	

A decorrere dal 1° giugno 2013 per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b) h) e i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV.

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 settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione.

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

Banca ore.

E' istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita.

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

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.

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, del presente Titolo III. 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;
- 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.

Rt

f

mf

af

30

Handwritten signature

Art. 8. - *Riposo settimanale.*

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

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

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 7, del presente Titolo III - per il lavoro festivo.

Handwritten signature

Art. 16. – Assistenza Sanitaria Integrativa – Welfare Aziendale

a) Nelle more della costituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa promosso dalle Centrali Cooperative, i lavoratori ai quali si applica il presente Contratto, al superamento del periodo di prova, possono volontariamente iscriversi ad un *Fondo Cooperativo di assistenza sanitaria integrativa* che le parti andranno ad individuare anche tra i Fondi Cooperativi già esistenti, costituito allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

D'intesa con le parti costitutive di tale Fondo, è istituita una sua specifica sezione dedicata ai lavoratori delle cooperative applicanti il contratto metalmeccanico. E' altresì costituito un Comitato di Sorveglianza -paritetico tra rappresentanze cooperative e sindacali- al fine di verificare che siano riconosciute le stesse prestazioni assicurate in altri Fondi Sanitari nazionali del settore metalmeccanico, oltre che coordinare periodicamente i rapporti tra Fondo e iscritti.

I suindicati assetti e le relative modalità operative saranno stabilite, dalle sottoscritte parti nazionali, entro il 30 giugno 2013.

Il finanziamento è assicurato dalla contribuzione di imprese e lavoratori secondo le quantità e le scadenze di seguito riportate:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2013, due euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e un euro mensile a carico del lavoratore aderente.

b) a decorrere dal 1° gennaio 2014, quattro euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e due euro mensili a carico del lavoratore aderente.

c) a decorrere dal 1° gennaio 2016, sei euro mensili a carico dell'azienda per ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito e tre euro mensili a carico del lavoratore aderente.

In attesa della completa operatività della sezione dedicata di predetto Fondo, si concorda che le somme individuate saranno opportunamente accantonate.

Le parti inoltre si impegnano a verificare le possibili sinergie di sistema con i fondi od enti di assistenza sanitaria integrativa già esistenti.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi e i trattamenti aziendali di miglior favore che prevedano l'erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria integrativa, le quali continueranno ad essere assolte secondo le modalità ivi contenute.

b) Le parti sono consapevoli delle opportunità che modelli di *welfare* aziendale possono offrire per migliorare complessivamente le condizioni di benessere dei lavoratori e di competitività dell'impresa; per ciò valorizzando, ispirandosi ai principi delle pari opportunità, le competenze e favorendo la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. In tale ambito, potranno valutarsi azioni di conciliazione vita e lavoro, nonché processi di accompagnamento all'eventuale prolungamento della vita lavorativa. Ma più in generale le parti si adopereranno per migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro e per promuovere le azioni a sostegno delle politiche di *welfare*.

Le parti convengono altresì di utilizzare l'Osservatorio Nazionale di cui all'art.1 Sezione Prima, per la raccolta, il monitoraggio e la diffusione delle buone pratiche promananti dalla contrattazione di secondo livello, al fine di fornire, alle cooperative e ai loro lavoratori, i riferimenti utili per lo sviluppo di tali percorsi.

SEZIONE QUARTA - TITOLO VI

Art. 2. - *Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro.*

Comunicazione e certificazione dell'assenza

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno d'assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda con le stesse modalità di cui al comma 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.

Conservazione del posto di lavoro

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 comports breve, di:

- a) 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;
- c) 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comports prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including a large 'L', 'K', 'D', 'BE', 'M', 'F', 'A', 'R', 'S', 'G', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

Handwritten signature in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

Superato il periodo di conservazione del posto, fermo restando quanto previsto nel paragrafo *Aspettativa*, 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.

Aspettativa

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

Durante il periodo di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per tutti gli istituti.

Il lavoratore in aspettativa con anzianità di servizio superiore ad 8 anni potrà chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

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, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto delle norme in materia 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.

Trattamento economico

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 avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore non in prova avrà diritto, nei limiti massimi di conservazione del posto di lavoro e fatto salvo quanto disposto al successivo 6° comma del presente paragrafo, al seguente trattamento economico:

- alla intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti;
- alla intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto trattamento economico ricomincia *ex novo* in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

A tali fini il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

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.

Effetti dell'assenza per malattia sugli altri istituti

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, tredicesima, ecc.).

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive di cui al settimo comma dell'art. 10, Sezione quarta, Titolo III, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

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

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten mark in black ink.

Handwritten mark in blue ink.

Handwritten mark in blue ink.

Large handwritten signature in blue ink at the bottom of the page.

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, alle malattie connesse allo stato di gravidanza ed ai 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 e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale, fatti salvi i periodi di conservazione del posto precedentemente definiti.

Norme finali

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, nonché casi particolari di analoga gravità sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono quelli individuati dal terzo comma, lettere a) e b), dell'Allegato n. 1.

Si conviene che la durata delle assenze, definite dai successivi punti a) e b), nonché ribadito il tetto massimo previsto, saranno computate al 50% e ciò sia al fine del calcolo del trattamento economico, sia al fine della loro incidenza sui periodi di conservazione del posto:

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.

Le aziende entro il mese di gennaio di ogni anno invieranno a ciascun lavoratore un modulo riassuntivo dei singoli periodi di assenza per malattia intervenuti nell'anno precedente.

NORMA TRANSITORIA

Le aziende forniranno ai lavoratori tempestiva comunicazione della nuova disciplina del trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro mediante affissione in luogo accessibile del nuovo testo contrattuale.

Le parti in fase di stesura valuteranno l'opportunità di inserire ulteriori patologie tra quelle gravi di cui ai commi precedenti.

Ai fini della conservazione del posto di lavoro, il calcolo in mesi delle assenze effettuate antecedentemente al 1° maggio 2013 deve essere adeguato in giorni di calendario di cui ai corrispondenti periodi di conservazione del posto di lavoro previsti dalla presente normativa.

Il trattamento economico previsto dalla presente normativa si applica agli eventi morbosi che intervengono a partire dal 1° maggio 2013. Per i soli eventi in corso al 30 aprile 2013 che proseguono successivamente al 1° maggio 2013 continuano ad applicarsi i trattamenti economici precedentemente previsti.

DICHIARAZIONE COMUNE

Avendo con l'Accordo di rinnovo ampiamente riformulato il presente articolo, le parti concordano di attivare un monitoraggio congiunto della sua concreta applicazione.

SEZIONE QUARTA - TITOLO VI

Art. 1 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Il trattamento economico per gli infortuni sul lavoro in relazione ai richiami ivi contenuti alle norme sul trattamento per malattia, sarà coerentemente armonizzato in sede di stesura contrattuale.

SEZIONE QUARTA - TITOLO VI

Artt. 7 e 8 - *Diritto allo studio ed alla formazione professionale. Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.*

Da inserire come premessa ad entrambi gli articoli.

Le parti convengono di attivare una apposita commissione finalizzata a realizzare durante la fase di stesura del testo contrattuale una semplificazione delle normative contrattuali di cui agli artt. 7 ed 8 rendendole coerenti e compatibili con l'evoluzione della legislazione in materia.

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1. - *Preavviso di licenziamento e di dimissioni.*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	6 ^a e 7 ^a categoria professionale	4 ^a , 5 ^a e 5 ^a Superiore categoria professionale	2 ^a e 3 ^a categoria professionale	1 ^a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni
Oltre 5 e fino a 10 anni .	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni.....	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	6 ^a e 7 ^a categoria professionale	4 ^a , 5 ^a e 5 ^a Superiore categoria professionale	2 ^a e 3 ^a categoria professionale	1 ^a categoria professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità
Oltre 5 e fino a 10 anni .	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità
Oltre i 10 anni.....	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'S', 'M', 'A', 'L', '39', and others.]

durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata:

1. in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
2. in sede aziendale se il lavoratore è assistito da un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

L'indennità sostitutiva di preavviso spetta in ogni caso al lavoratore che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

CONTRATTO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA
DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE NELL'INDUSTRIA
COOPERATIVA METALMECCANICA

Premessa.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal "Testo unico dell'apprendistato" Decreto Legislativo n. 167/2011 così come modificato dalla Legge n. 92/2012.

Art. 1. - Norme generali.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs 167/2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a alla 9^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata a quanto previsto dai commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.Lgs n. 167/2011 (in fase di stesura del testo contrattuale le parti provvederanno ad esplicitare circa le suddette disposizioni).

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dal presente contratto, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2. - Durata del contratto.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7^o, 8^o e 9^o categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'art. 1, lett. C) punto II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Art. 3. Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Art. 4. - Formazione.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato il 28 marzo 2006 (che saranno allegati in fase di stesura al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente C.c.n.l., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs 167/2011.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato al presente contratto.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Art. 5. - Organismi paritetici.

La Commissione Nazionale per la Formazione Professionale di cui all'art. 8 punto 8.1, Sezione prima, del Contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con l'Isfol, sulla base di specifici profili presenti in azienda;

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 8, punto 8.2., Sezione prima, avranno il compito di:

a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione Nazionale ed allegati al presente contratto;

b) monitorare l'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle Regioni.

Art. 6. - Assunzione.

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 1, Sezione quarta, Titolo I, del Contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione di cui al successivo art. 8 e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale.

Art. 7. - *Periodo di prova.*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Art. 8. - *Inquadramento e retribuzione.*

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Art. 9. - *Tredicesima mensilità.*

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

Art. 10. - *Malattia ed infortunio.*

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Art. 11 – *Prolungamento del periodo di apprendistato.*

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Art. 12 – *Previdenza complementare.*

Per i lavoratori di cui al presente contratto che si iscrivono a COOPERLAVORO, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore cumulato di minimi tabellari ed elemento retributivo per l'8° e la 9° categoria.

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

A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota a carico dell'azienda aumenterà all'1,6% a condizione che il lavoratore contribuisca almeno in pari misura.

Art. 13 – *Assistenza sanitaria integrativa*

I lavoratori apprendisti possono iscriversi al Fondo sanitario cooperativo di cui all'art.16 del Titolo IV della Sezione Quarta, alle medesime condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

Art. 14. – *Recesso o attribuzione della qualifica.*

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualifica a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. C), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese.

Le parti, pertanto, si impegnano, per incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e di ricerca, a diffondere le Convenzioni stipulate con gli Istituti Tecnici e Professionali, con le Università e con gli Istituti di Ricerca quali buone prassi attivate nei territori.

ALLEGATO n.

Protocollo d'intesa per la salvaguardia del patrimonio professionale del settore metalmeccanico finalizzato ad evitare i licenziamenti

Si sono incontrate le delegazioni cooperative del settore metalmeccanico e le categorie sindacali al fine di individuare le azioni da mettere in campo per salvaguardare il patrimonio professionale del comparto metalmeccanico cooperativo, in coerenza con gli obiettivi definiti nella lettera delle associazioni cooperative allegata.

Durante l'incontro le parti hanno condiviso quanto segue:

1. IL CONTESTO

Le associazioni cooperative rappresentano una situazione di un sistema di imprese che ha risentito pesantemente degli effetti della crisi, registrando una caduta degli ordini, in media del 20%, con punte del 60% in alcuni comparti; ciò ha comportato una flessione del fatturato oscillante, come dato aggregato, tra il 10% e il 20%.

Il Settore ha comunque evidenziato una stabilità occupazionale tra i soci e i lavoratori delle cooperative, seppur facendo un importante ricorso agli ammortizzatori sociali e con una dinamica di significativa contrazione dei contratti a termine e di somministrazione.

Le previsioni attese per il 2013 non sono di ripresa, ma di mantenimento dei volumi produttivi, con un prevedibile peggioramento sul fronte occupazionale, anche in conseguenza, in alcuni casi, del totale utilizzo degli ammortizzatori sociali.

In tale situazione di perdurante crisi economica ed in un contesto di un recupero della domanda molto lento, l'iniziativa delle cooperative e delle parti sociali si dovrà caratterizzare lungo due assi fondamentali:

- la difesa delle imprese attraverso politiche di consolidamento e di crescita dimensionale, ciò favorendo iniziative di collaborazione ed integrazione imprenditoriali ed aziendali, politiche di rete e di network, azioni di innovazione e diversificazione produttiva, con particolare attenzione verso le opportunità della green economy, e di quelle della internazionalizzazione, implementando la ricerca di nuovi prodotti e la collaborazione industriale.
- Il supporto alla promozione di nuova cooperazione industriale, la cui domanda potrebbe crescere, come già registrato in passato, in conseguenza degli effetti della crisi.

Le imprese cooperative, in ragione degli scopi alla base della loro costituzione mutualistica e anche come scelta intrinseca alla loro natura, hanno sviluppato la loro crescita nel mercato sempre rispondendo anche alle esigenze di stabilità della forza lavoro; ne costituiscono

testimonianza le classifiche delle maggiori industrie di alcuni comparti del settore, che dimostrano la capacità delle imprese cooperative di operare in un contesto particolarmente complesso, competitivo e selettivo, per ciò rappresentando quindi una "risposta possibile e di qualità" alla crisi.

Gli effetti sulla forza lavoro

I dati rilevati evidenziano, in prima battuta, una riduzione significativa della forza lavoro nel corso dell'ultimo trimestre 2012 e, relativamente alle previsioni in possesso sulla auspicata lenta ripresa degli ordinativi nel 2013, è facile supporre una ulteriore tensione occupazionale. La portata previsionale di tale criticità, secondo analisi ormai convergenti dei centri studi cooperativi, potrà riguardare, per l'insieme delle cooperative aderenti, un 5% del complesso della forza lavoro (compresi i contratti a termine).

Le imprese e la crisi

È evidente che in questo quadro si presenta quanto ormai urgente ridefinire una vera e propria politica industriale del settore che fissi gli obiettivi strutturali e le direttrici di sviluppo a medio e lungo termine, nonché le risorse necessarie per il loro conseguimento.

Tali obiettivi sono sinteticamente individuabili:

1. Favorire e implementare un processo di internazionalizzazione delle aziende, almeno di quelle che ne hanno le potenzialità;
2. Promuovere processi di unificazione di quei comparti produttivi capaci di elevare efficacemente la dimensione dell'impresa;
3. Incoraggiare, anche tramite agevolazioni, il sistema imprenditoriale a innovare sia il prodotto (in termini di materiali ecocompatibili e meno costosi) sia il processo, attraverso una più marcata ingegnerizzazione;

In ogni caso si ravvisa, per le imprese, l'esigenza di rilanciare le proprie linee di sviluppo; per far ciò occorre preservare, al più alto livello possibile, le proprie strutture di servizio e produttive, sia nel breve che nel medio termine.

2. AZIONI CONCORDATE PER CONTRASTARE GLI EFFETTI RECESSIVI

Ciò premesso, le parti, con l'intento di "preservare al più alto livello possibile un patrimonio di professionalità", concordano di dare corso ad una serie di azioni di seguito precisate, ciò nel contesto di un'azione più complessiva di politiche attive del lavoro.

Le imprese cooperative interessate da processi di riorganizzazione e/o di riduzione dei loro volumi di attività, metteranno in campo ogni azione utile ad evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro, attraverso:

1. l'individuazione di percorsi aziendali di mobilità interna tra comparti, la verifica della possibilità di distacchi tra le aziende e unità produttive del gruppo, nonché la

- valutazione di percorsi di reimpiego in cooperative e aziende metalmeccaniche territorialmente limitrofe con compatibili attività produttive;
2. l'utilizzo di forme di flessibilità concordata della prestazione di lavoro, al fine di cogliere ogni opportunità di mercato, correlando l'organizzazione produttiva, soprattutto in questa fase di difficoltà economica, alla dinamica degli ordinativi. Tali interventi possono riguardare la rimodulazione dell'orario settimanale sulla base di quanto previsto dall'articolo 5 e 5-bis, Sezione Quarta, Titolo III e una gestione flessibile e concordata di permessi e ferie;
 3. l'attivazione delle procedure di consultazione previste dalle norme di legge e contrattuali, intese a favorire il ricorso, laddove necessario, a periodi di CIGO o CIGS, contratti di solidarietà e ammortizzatori sociali in deroga.

Tali impegni saranno accompagnati da periodi di formazione e riqualificazione professionale del personale interessato.

Qualora i processi di riduzione dell'attività siano tali da rendere alla fine necessarie anche interruzioni dei rapporti di lavoro, le parti ritengono indispensabile individuare percorsi e risorse in grado di salvaguardare comunque le professionalità coinvolte, tra queste comprendendo anche i lavoratori a termine la cui prestazione abbia avuto una durata di almeno sei mesi.

3. PERCORSI E RISORSE DA METTERE A DISPOSIZIONE PER LA SALVAGUARDIA DELLA PROFESSIONALITÀ

Le parti concordano di esplorare tutte le possibilità e le modalità di attivazione delle misure necessarie ossia:

- a) l'utilizzo, nel fondo interprofessionale cooperativo FONCOOP, dei bandi settoriali, aziendali e pluriaziendali previsti per sostenere la formazione di tutti i lavoratori coinvolti nei processi di ristrutturazione; tale azione verrà svolta di concerto con gli Enti Bilaterali di Formazione cooperativi nazionali e territoriali;
- b) la partecipazione a finanziamenti pubblici nazionali e regionali in ragione di una programmazione predisposta dagli Enti di Formazione regionali, d'intesa con quelli territoriali.

Le organizzazioni firmatarie del presente protocollo demandano a specifici confronti di livello aziendale per concordare gli interventi e le relative modalità attuative delle misure di cui al punto 2.

Inoltre le stesse organizzazioni sottoscriveranno entro 30 giorni dalla presente intesa, un accordo per l'utilizzo dei fondi FONCOOP di cui alla lettera a) del punto 3.

Infine le organizzazioni firmatarie impegnano le rispettive rappresentanze territoriali a realizzare quanto previsto alle lettere a) e b) del punto 3.

Le parti si incontreranno nel corso del secondo semestre del 2013 per una verifica delle azioni promosse dal presente protocollo.