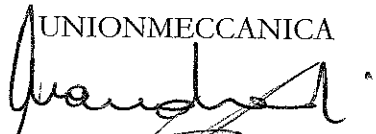

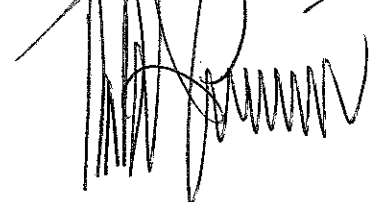
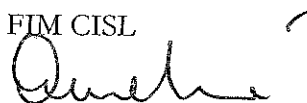


## IPOSTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica ed alla  
installazione di impianti

UNIONMECCANICA  
  
  


FIM CISL



UILM UIL



FIOM-CGIL

Roma, 3 giugno 2010

## INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

Categoria	1 <sup>a</sup> tranche da 1°/06/2010	2 <sup>a</sup> tranche da 1°/03/2011	3 <sup>a</sup> tranche da 1°/03/2012	4 <sup>a</sup> tranche da 1°/02/2013	TOTALE
1 <sup>a</sup>	18,13	25	26,25	6,87	76,25
2 <sup>a</sup>	21,21	29,25	30,71	8,04	89,21
3 <sup>a</sup>	25,01	34,50	36,23	9,49	105,23
4 <sup>a</sup>	26,46	36,50	38,33	10,04	111,33
5 <sup>a</sup>	29,00	40,00	42,00	11,00	122,00
6 <sup>a</sup>	32,08	44,25	46,46	12,17	134,96
7 <sup>a</sup>	34,44	47,50	49,88	13,06	144,88
8 <sup>a</sup>	38,06	52,50	55,13	14,44	160,13
9 <sup>a</sup>	44,59	61,50	64,58	16,91	187,58

- Gli incrementi riportati in tabella sono comprensivi del recupero del differenziale inflativo progressivo
- Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dal Comitato Paritetico costituito a livello interconfederale, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di settembre 2012 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di gennaio 2013.
- Elemento perequativo: incremento di 195,00 Euro annui a decorrere dal 1° gennaio 2011.
- Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, verrà corrisposta un importo, a copertura del periodo 1° febbraio 2010 – 31 maggio 2010, determinato secondo la tabella seguente:

*AS*

*Forc*

*[Signature]*

Categoria	IMPORTO
1 <sup>a</sup>	72,50
2 <sup>a</sup>	84,83
3 <sup>a</sup>	100,05
4 <sup>a</sup>	105,85
5 <sup>a</sup>	116,00
6 <sup>a</sup>	128,33
7 <sup>a</sup>	137,75
8 <sup>a</sup>	152,25
9 <sup>a</sup>	178,35

L'importo non sarà soggetto ad alcun ricalcolo per gli istituti già liquidati e dovrà essere erogato in due *tranches* di pari importo, rispettivamente con la retribuzione dei mesi di giugno 2010 e settembre 2010. Per i lavoratori part-time, l'importo sarà riproporzionato all'orario individuale. Il suddetto importo è utile al calcolo del trattamento di fine rapporto. L'importo deve essere ragguagliato a tante quote mensili quanti sono i mesi interi (anche non consecutivi) per i quali è stata corrisposta la retribuzione a carico dell'azienda nel periodo 1° febbraio 2010 – 31 maggio 2010. La frazione di mese superiore ai quindici giorni viene considerata come mese intero. L'erogazione non spetta in relazione ai periodi mensili nei quali si sia verificata una sospensione della prestazione senza diritto alla retribuzione, come ad esempio: servizio militare, aspettativa, cassa integrazione, congedo parentale ecc.. Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° febbraio 2010 – 31 maggio 2010, con pagamento dell'indennità a carico dell'Istituto competente ed integrazione obbligatoria a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra. Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21 D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

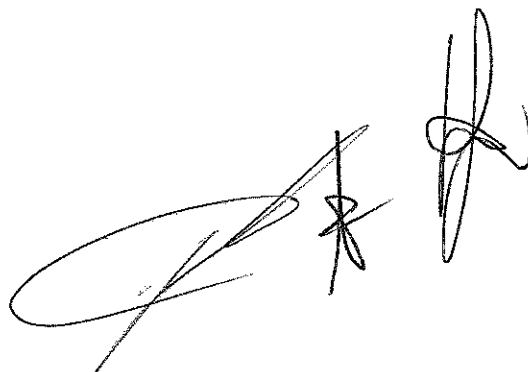
252

MC



## 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**, alla **Procedura di Rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro** e della **Procedura per il rinnovo degli accordi aziendali** alla luce delle modifiche ed integrazioni definite dagli Accordi Interconfederali vigenti.



## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, introdotto con il Protocollo del 23 luglio 1993 così come integrato dagli Accordi Interconfederali vigenti, concordano:

- di definire specifiche "Linee Guida" utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati nelle imprese di minori dimensioni con carattere non vincolante ma come scelta volontaria di uno strumento che può favorire lo sviluppo dell'impresa ed una migliore distribuzione dei benefici prodotti ai lavoratori;
- di avviare una sperimentazione relativa alla contrattazione territoriale di secondo livello, avente contenuto economico e normativo;

A tale scopo le parti concordano di istituire una Commissione, il cui compito sarà quello di sottoporre alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta in materia.

La Commissione, composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti, inizierà i lavori entro un mese dalla firma del presente accordo e presenterà alle parti stipulanti i suoi elaborati riguardanti le "Linee Guida" e quelli riguardanti la "Contrattazione territoriale" entro il 31 dicembre 2010.

## LINEE GUIDA PER LA DEFINIZIONE DEI PREMI DI RISULTATO AZIENDALI

Le Linee Guida costituiscono uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di Risultato.

Le Linee Guida dovranno prevedere format e menu semplificati di indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi.

L'adozione delle suddette Linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo degli attori aziendali della contrattazione.

## CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

A titolo sperimentale, per la sola durata del vigente CCNL, la contrattazione territoriale viene prevista a livello normalmente provinciale, secondo le regole qui specificate. La contrattazione territoriale avrà contenuto economico e normativo.

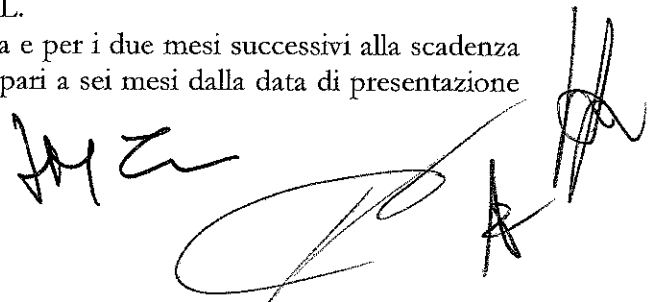
Sono titolari della contrattazione territoriale, con le procedure e criteri fissati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti lo stesso.

Gli accordi territoriali hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio della non sovrapposibilità e dell'autonomia dei cicli negoziali. Pertanto le piattaforme sindacali non potranno essere presentate nei sei mesi antecedenti e nei sei mesi successivi alla data di scadenza del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le richieste di piattaforma dovranno essere sottoscritte congiuntamente dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto ed essere inviate alla controparte in tempo utile, al fine di consentire l'apertura delle trattative quattro mesi prima della scadenza.

Le richieste e gli eventuali accordi sottoscritti devono essere inviate, per conoscenza, all'Unionmeccanica ed alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Nei quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a sei mesi dalla data di presentazione



delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

I contenuti economici degli accordi territoriali devono avere caratteristiche di variabilità e di non determinabilità a priori, utili ad usufruire dei benefici derivanti da norme di legge in materia di defiscalizzazione e/o di decontribuzione secondo le disposizioni in materia.

A tal fine le parti interessate potranno, per la determinazione degli incrementi, assumere, oltre a specifici criteri e/o parametri congiuntamente individuati, indicatori territoriali forniti da un soggetto terzo, individuato di comune accordo.

Le parti convengono sul principio di non sovrapposibilità tra contrattazione territoriale e contrattazione aziendale e sul principio di specialità della contrattazione aziendale rispetto a quella territoriale. Pertanto, le imprese già firmatarie di contratti integrativi aziendali non saranno tenute ad applicare la contrattazione territoriale; patimenti, l'eventuale contratto aziendale stipulato successivamente a quello territoriale sostituirà integralmente quest'ultimo.

Stante il suo carattere sperimentale la suddetta normativa è applicabile ai singoli ambiti territoriali o agli ambiti territoriali che, in forma congiunta, abbiano espresso ad Unionmeccanica Nazionale la propria disponibilità ad aprire un tavolo di confronto con le OO.SS. territoriali di pari livello durante la vigenza del presente ccnl.

Durante la fase sperimentale del presente accordo le aziende che non abbiano dato applicazione a uno dei due regimi di contrattazione di secondo livello qui definiti, saranno tenute alla corresponsione dell'elemento perequativo, sulla base dei criteri dettati in materia dall'art. 46.

Eventuali controversie nascenti dall'applicazione della presente normativa saranno preventivamente esaminate dalle parti stipulanti l'accordo territoriale entro 30 giorni dalla richiesta di incontro e, in caso di non accordo, la questione sarà rimessa alle parti nazionali (Unionmeccanica/OO.SS.) che la esamineranno entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta pervenuta ad una delle parti dal territorio interessato. Entro i termini della suddetta procedura non si farà ricorso ad azioni dirette.

Sei mesi prima della data di scadenza del presente ccnl, le parti procederanno ad una verifica circa l'andamento ed i risultati della sperimentazione sopra convenuta.

202 JMC

A large, stylized handwritten signature or set of initials, possibly 'JMC', is written in the bottom right corner of the page.

## WELFARE E BILATERALITA'

In tema di bilateralità, data la complessità della materia e la conseguente necessità di accurati approfondimenti, le Parti convengono di costituire un'apposita Commissione, composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti, che individui in merito possibili articolazioni, modalità e costi all'interno degli enti bilaterali già esistenti (Fondapi o Enfea), tenuto anche conto degli accordi in materia a livello interconfederale, salvaguardando in ogni caso la categorialità dell'intervento e della relativa contribuzione a favore dei lavoratori. I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2012.

Tale bilateralità dovrà avere caratteristiche tali da aver assicurati i benefici fiscali ad incentivazione degli interventi previsti in sede di bilateralità.

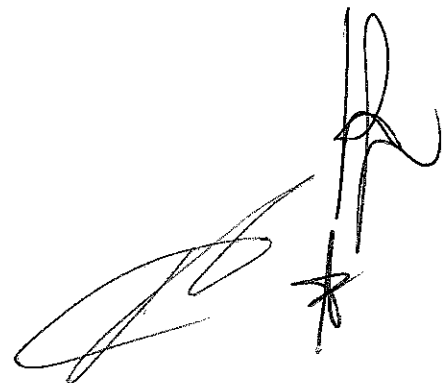
Al fine di consentire l'avvio della bilateralità come sopra definita e degli interventi per prestazioni di welfare che saranno concordati in sede di Commissione paritetica di cui sopra, è prevista una contribuzione a carico delle aziende, avente carattere straordinario, come di seguito specificato:

- limitatamente agli anni 2011 e 2012, due euro mensili per ciascun lavoratore in forza, con versamento a gennaio dell'anno successivo, rispettivamente 2012 e 2013.

Al fine di garantire l'equilibrio economico-finanziario, le parti stabiliscono fin d'ora che le attività che saranno previste in regime di bilateralità non potranno eccedere, esercizio per esercizio, le disponibilità finanziarie risultanti alla chiusura dell'esercizio precedente.

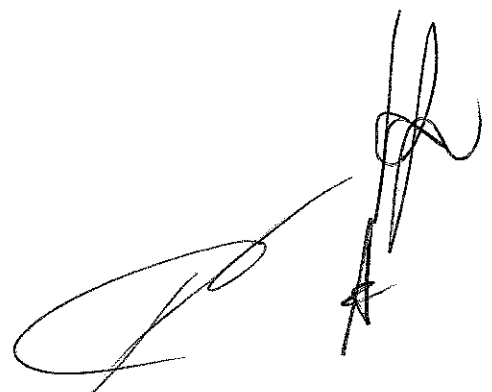
Qualora non si realizzassero le condizioni normative e fiscali di cui al secondo comma, le parti si incontreranno per riorientare la contribuzione di cui al comma precedente verso altre finalità bilaterali di categoria. Tale verifica sarà effettuata entro maggio 2011.

La Commissione paritetica di cui sopra potrà anche proporre alle parti nuove iniziative di bilateralità, indicandone le relative contribuzioni, per il periodo successivo alla valenza del presente contratto.



PREVIDENZA INTEGRATIVA

L'aliquota contributiva a carico dell'azienda, già prevista pari al 1,2%, sarà elevata all' 1,60% a decorrere dal 1° gennaio 2013, a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. Alle medesime condizioni, a decorrere dal 1° gennaio 2013 l'aliquota aumenterà all'1,60% anche per gli apprendisti.





## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato assunti a decorrere dal 1° settembre 2010 si applica la seguente disciplina contrattuale.

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.

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 4° comma dell'art. 45, Cap. VI, 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. 62, Cap. VIII.

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, comma 2, 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 di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 come modificato dai successivi interventi legislativi, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, 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 le Rappresentanze sindacali unitarie e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. 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 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

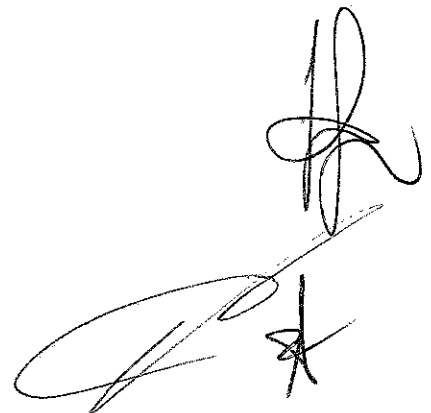
abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria 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 7° comma del presente articolo, si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di manodopera.

SUB JAC

A large, stylized handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is highly cursive and difficult to decipher, but it appears to be a single name or set of initials.

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento di flessibilità della prestazione lavorativa che contempererà le esigenze dell'azienda con quelle del lavoratore, oltre a rappresentare un'occasione di allargamento della base occupazionale.



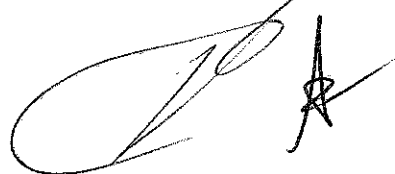
Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale a valere per le aziende associate e per i lavoratori ivi operanti.

- 1) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa; l'azienda dopo aver valutato la richiesta, dovrà dare risposta entro 45 giorni dal ricevimento della stessa.
- 2) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.
- 3) L'impresa, nell'ambito della percentuale del 2% del personale in forza a tempo pieno alla data della richiesta, ovvero del 3% per cento nelle aziende oltre 100 dipendenti valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire i figli fino al compimento dei tredici anni; necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'impresa in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalle suddette percentuali, sarà svolto un confronto con le Rappresentanze sindacali unitarie per individuare una idonea soluzione.

- 3bis) 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 costituiscono comprovato impedimento individuale alle clausole flessibili o elastiche di cui al successivo comma 7.
- 4) Nelle ipotesi che non rientrano nei casi di cui al punto 3) e fino ad un massimo complessivo del 4%, l'accettazione della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time sarà valutata dall'impresa in relazione alle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie, informerà le medesime sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

Nelle aree di cui all'Obiettivo 1 della Unione Europea la presente norma si applica anche ai contratti a tempo determinato.

- 4bis) 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.
- 5) La durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere anche predeterminata. Tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24. In tal caso è consentita, l'assunzione di personale a termine per il completamento dell'orario di lavoro e per tutta la durata come sopra predeterminata.
- 6) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione, anche articolata nel corso dell'anno, nonché, gli altri elementi che il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda.
- 7) Possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, ne rispetto di quanto di seguito previsto. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl.

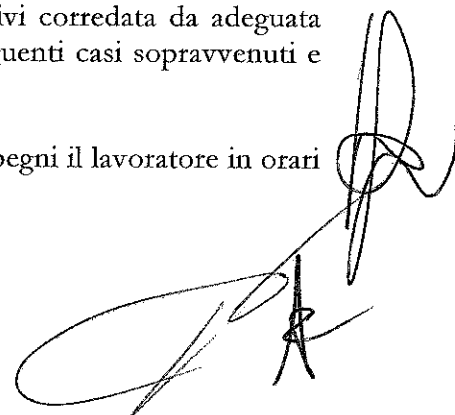
La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione al lavoratore sarà corrisposta per le ore oggetto di modifica una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quota annua non superiore al 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva pari al 15% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore che abbia aderito alle clausole flessibili o elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di almeno 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi sopravvenuti e per il periodo di tempo in cui essi sussistano:

- o Altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario;



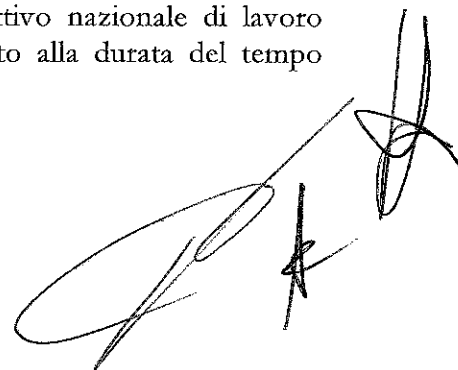
- Necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità di alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - Necessità di accudire i figli fino al compimento degli 8 anni;
  - Partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario;
  - 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 RSU, ovvero in sede territoriale tra le organizzazioni stipulanti il CCNL ovvero tra azienda e interessato.
- 8) Potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti, contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale. Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alla Direzione Territoriale del Lavoro e alle rappresentanze sindacali unitarie.
- 9) In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore della piccola e media industria è consentita, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali, la prestazione di lavoro supplementare.

La deroga è consentita, secondo il principio di proporzionalità diretta, nel rispetto dei limiti individuali di lavoro di cui all'articolo 20.

- 10) Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno.
- 11) Per i lavoratori ad orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese.

Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10 per cento.

Tale prestazione aggiuntiva è regolamentata, per quanto attiene le procedure relative alla sua effettuazione dalla normativa in atto nel contratto collettivo nazionale di lavoro relativamente al lavoro eccedente l'orario normale, in rapporto alla durata del tempo parziale.

- 12) In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il diritto di precedenza, si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 13) La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.
- 14) I lavoratori a tempo parziale per le ore supplementari potranno usufruire della banca ore come disciplinata dall'articolo 20.
- 15) La Direzione comunicherà annualmente alla Rappresentanza sindacale unitaria 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 sarà oggetto di informazione preventiva alla Rappresentanza sindacale unitaria.
- 16) In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze di carattere tecnico-organizzativo.

#### NORMA TRANSITORIA

La presente disciplina entra in vigore il 1° febbraio 2012. Tale data può essere anticipata per accordo aziendale.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

OMISSIS

Le parti stipulanti recepiscono quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti in materia di apprendistato professionalizzante.

E' costituito un Gruppo di lavoro, formato da 6 (sei) rappresentanti per ciascuno dei due gruppi di sindacati stipulanti.

Il Gruppo di lavoro provvederà all'integrazione, implementazione e modifica di quanto previsto in materia di apprendistato professionalizzante dal CCNL secondo quanto disposto dagli Accordi interconfederali vigenti.

Il Gruppo di lavoro ultimerà i propri lavori entro il 31 dicembre 2010.



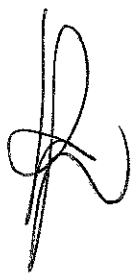

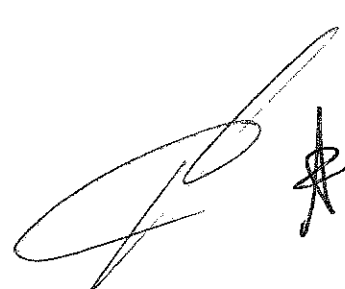

## DIRITTO ALLO STUDIO

A partire dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori che intendono frequentare, anche in orari non coincidenti con l'orario di lavoro, l'ultimo triennio per il conferimento di un diploma di scuola media superiore attinente alle mansioni svolte (fermo restando quanto previsto nella Dichiarazione a verbale posta in calce al presente articolo) saranno concesse ulteriori 40 ore annue di permesso retribuito, per non più di tre anni nel corso del rapporto di lavoro, cumulabili con quanto previsto al successivo art. ....”

### Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di costituire una Commissione, formata da 6 (sei) rappresentanti per ciascuna delle due parti, per la revisione sistematica della disciplina contrattuale in materia di diritto allo studio.

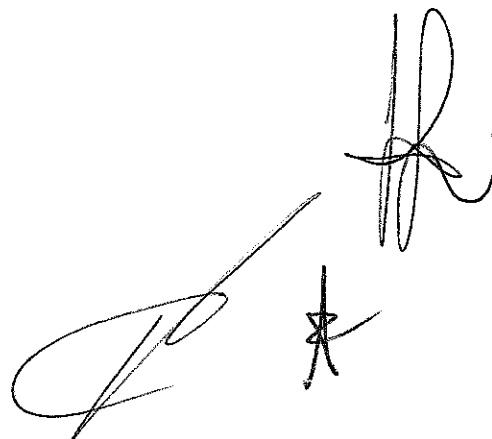
La Commissione ultimerà i propri lavori entro la scadenza del presente contratto.





ORARIO DI LAVORO – REPERIBILITA'

In sede di stesura del testo contrattuale, le parti provvederanno ad armonizzare quanto previsto dalla "Dichiarazione e verbale" posta in calce all'art. 20, e dal 20° comma dell'art. 28 , Cap. V, con le disposizioni di cui all'art. 17, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 come modificate dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008.



## AMBIENTE DI LAVORO – SALUTE E SICUREZZA

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

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

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

In particolare:

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

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

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

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

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

I lavoratori in particolare devono:

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

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

–utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

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

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

–eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;

–verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

–ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

–ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

–non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

–non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

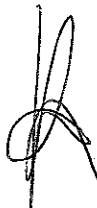
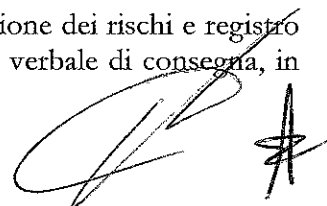

D) In ogni unità produttiva sono istituiti:

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

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

–la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta e aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

Copia in carta semplice dei documenti aziendali (documento di valutazione dei rischi e registro infortuni) sarà consegnata, su richiesta scritta e con sottoscrizione di apposito verbale di consegna, in



ottemperanza alle disposizioni di legge, al Rls o Rlst. Gli Rls o Rlst sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

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

E) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22/07/2009, in applicazione dell'art. 47 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni.

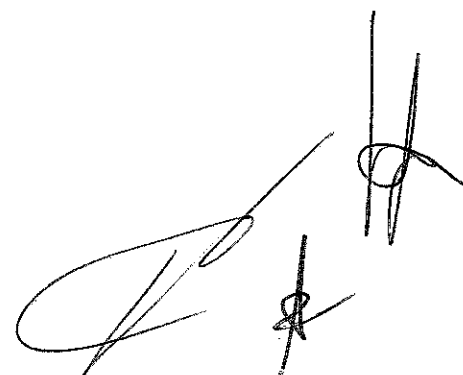
Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti e da quanto previsto dall'Articolo 7 dell'Accordo Interconfederale 22/07/2009.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e/o integrazioni, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

Al fine di dare una più completa informazione sui temi della sicurezza, le aziende attiveranno, con il coinvolgimento degli Rls, tutti gli strumenti informativi a loro disposizione, ivi compresa un'apposita ora all'anno di assemblea retribuita circa i temi della salute e sicurezza, con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli Rls.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 22/07/2009 di cui all'Allegato \_\_\_\_\_, nonché dalle intese vigenti in materia.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.



## LAVORATORI MIGRANTI

Le parti convengono di verificare la possibilità di migliorare, attraverso il ricorso al Fapi – Fondo paritetico per la formazione continua, le possibilità di apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori migranti assunti a tempo indeterminato, attraverso progetti specifici da sottoporre all'approvazione del suddetto Fondo.

Analogamente, le parti verificheranno, sulla base delle risorse disponibili, la predisposizione di materiale informativo in lingua inglese e francese, che le aziende potranno fornire ai lavoratori suddetti all'atto dell'assunzione.



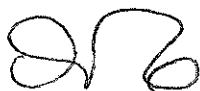
## QUOTA CONTRIBUZIONE "UNA TANTUM"

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° novembre e fino al 31 novembre 2010, comunicheranno che in occasione del rinnovo del c.c.n.l. i sindacati stipulanti FIM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di marzo 2011.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di gennaio 2011, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 febbraio 2011.

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

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul c/c bancario ..... intestato a FIM e UILM e che sarà successivamente indicato.



## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2010 e, secondo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali vigenti, ha durata triennale e scade il 31 maggio 2013.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di Accordo è costituito un apposito Gruppo di lavoro composto da sei componenti per ciascuna delle due parti con il compito di pervenire alla definizione dei testi contrattuali che dovranno essere sottoscritti dalle Parti stipulanti.

