

Le Parti Stipulanti, a seguito dell'esito positivo della consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici, hanno sottoscritto formalmente l'Accordo di rinnovo del 3 luglio 2017.

UNIONMECCANICA-CONFAPI



CONFAPI


FIM - CISL



FIOM - CGIL



UILM - UIL



Roma, 2 ottobre 2017

Le parti condividendo l'esigenza di allineare e armonizzare le prescrizioni contrattuali del CCNL con quelle dell'Accordo interconfederale tra Confapi e Cgil-Cisl-Uil del 26 luglio 2016 sulla rappresentanza decidono di istituire una Commissione con il compito di individuare nell'arco di tempo necessario alla stesura del testo contrattuale, le soluzioni per il recepimento delle parti che l'Accordo Interconfederale demanda alla regolamentazione contrattuale sui capitoli presenti e non nel testo contrattuale.

La Commissione sarà composta da 3 rappresentanti di Unionmeccanica e da 3 rappresentanti di Fim, Fiom e Uilm e darà avvio ai propri lavori a partire dal mese di settembre 2017

#### Dichiarazione a verbale di Fim, Fiom e Uilm

Tale Commissione lavorerà, nell'ambito di tale armonizzazione, anche allo scopo di favorire il massimo coinvolgimento dei lavoratori, di valorizzazione degli iscritti e del ruolo della RSU.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, appearing to be a stylized name.A handwritten signature in black ink, consisting of a few large, sweeping loops.A handwritten signature in black ink, consisting of a few overlapping loops.A handwritten signature in black ink, consisting of a few overlapping loops.

MINIMI TABELLARI - LIVELLI RETRIBUTIVI MENSILI

Per l'anno 2017 sono confermati fino alla data del 31 ottobre 2017 i minimi per livello alla tabella che segue:

Livello	Minimi Ccnl dal 01/06 2015 al 31/10/2017
1	1.308,43
2	1.445,00
3	1.603,29
4	1.672,79
5	1.791,89
6	1.921,23
7	2.061,16
8	2.241,48
9	2.492,75

In via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL vengono introdotte le seguenti modalità di definizione dei minimi contrattuali.

A decorrere dal 1 novembre 2017 gli importi dei nuovi minimi mensili saranno i seguenti:

Livello	Minimi CCNL dal 1 novembre 2017
1	1.309,74
2	1.446,45
3	1.604,89
4	1.674,46
5	1.793,68
6	1.923,15
7	2.063,22
8	2.243,72
9	2.495,24

A decorrere dal 2018, nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del CCNL, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT applicata ai minimi stessi.

Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL per calcolare, sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, gli incrementi dei minimi contrattuali per livello con i criteri di cui al punto precedente.



**A decorrere dal 1° novembre 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità, nonché gli incrementi fissi collettivi della retribuzione eventualmente concordati in sede aziendale successivamente alla medesima data ad esclusione degli importi retributivi connessi alle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa (ad esempio: indennità/maggiorazioni per straordinario, turni, notturno, festivo).**

**Con la retribuzione afferente il mese di Ottobre 2017, a tutti i lavoratori in forza alla data del 1 luglio 2017, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 80,00 euro lordi suddivisibili in quote mensili in funzione della durata del rapporto di lavoro nel periodo 1 agosto 2017- 31 ottobre 2017.**

**La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Sono utile ai fini della maturazione dell'una tantum tutti i periodi di sospensione o riduzione della prestazione per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo parentale, congedo matrimoniale, comprese tutte le tipologie della Cig.**

**Non sono utili ai fini della maturazione dell'una tantum tutti i casi di aspettativa non retribuita.**

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

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

#### **Trasferte e Reperibilità**

**Le parti si incontreranno nel mese di maggio di ciascun anno di vigenza del CCNL e procederanno all'adeguamento dell'indennità di trasferta forfetizzata e dell'indennità di reperibilità sulla base della dinamica inflattiva consuntivata misurata con "l'IPCA al netto degli energetici importati" così come fornita dall'ISTAT.**



*Art. 48 - Previdenza complementare*

Omissis

*2) Contribuzione a carico dell'azienda*

A favore dei lavoratori iscritti, compresi gli apprendisti, le aziende contribuiscono con un'aliquota raggugliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8a e la 9a categoria, di seguito denominato "retribuzione FONDAPI", pari:

- all'1% dal 1° luglio 1998 al 31 dicembre 1999;
- all'1,2% a decorrere dal 1° gennaio 2000; per la generalità dei lavoratori;
- all'1,6% a decorrere dal 1° gennaio 2013;
- all'1,80% a decorrere dl 1° giugno 2018;
- al 2,00% a decorrere dal 1° gennaio 2020.

omissis

Art..... WELFARE

A decorrere dal 1 marzo 2018 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di flexible benefits per un valore di 150 euro da utilizzare entro il 31 dicembre 2018. Tale importo di 150 euro sarà successivamente attivato a decorrere dal 1 gennaio 2019 e dal 1 gennaio 2020 da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1 gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1 gennaio – 31 dicembre )

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita ne indennizzata nell'anno di riferimento. I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part – time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi.

Unionmeccanica e Fim, Fiom , Uilm definiranno in seno all'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le piccole e medie imprese metalmeccaniche (EBM) di cui al Cap. primo, punto G del CCNL, ~~forme e le modalità operative funzionali a contemperare tanto il sostegno alle aziende nell'erogazione di beni e servizi e affrontare tali costi, quanto i lavoratori nella fruizione di tutta la gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare. A tal fine saranno privilegiati quelli~~ il sostegno alle aziende e ai lavoratori per l'erogazione di beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria, servizi alla persona o culto secondo regole e modalità che saranno disciplinate dall'EBM medesimo.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

I lavoratori avranno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori di anno in anno a Fondapi secondo regole e modalità previste dal medesimo, così come potranno destinare i suddetti valori alla Assistenza sanitaria integrativa, definita da Unionmeccanica e Fim, Fiom ,Uilm con il presente CCNL secondo regole e modalità che verranno successivamente definite, fermo restando che il costo complessivo a carico dell'azienda non potrà superare i 150 euro per ciascun degli anni 2018, 2019, 2020.

In fase di prima applicazione e comunque nel corso dell'anno 2018, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Art. .... Sanità integrativa, salute, prevenzione e benessere.

Unionmeccanica e Fim Fiom e Uilm, concordano di istituire a decorrere dal 1 gennaio 2018 prestazioni sanitarie integrative, salute, prevenzione e benessere, per i lavoratori in forza alla medesima data a cui si applica il presente CCNL, fatta salva la volontà di esercitare rinuncia scritta, erogate con modalità da definire anche in rapporto con l'Ente Bilaterale Metalmeccanici per le piccole e medie imprese industrie metalmeccaniche, - EBM - di cui al cap. primo, punto G del CCNL.

A partire da tale data tutti i lavoratori avranno diritto alle prestazioni sanitarie integrative, come verranno definite da Unionmeccanica e Fim Fiom Uilm.

Hanno diritto a tali prestazioni i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i lavoratori part-time, con contratto di apprendistato e con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di assunzione; in tale caso le prestazioni sanitarie integrative sono automaticamente prolungate in caso di proroga del contratto.

Per i suddetti lavoratori è prevista, a decorrere dal 1 gennaio 2018 una contribuzione pari a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una) a totale carico dell'azienda comprensiva delle coperture per i familiari fiscalmente a carico ivi compresi i conviventi di fatto ai sensi della legge n.76 del 20 maggio 2016 con analoghe condizioni reddituali.

La contribuzione di cui al comma precedente è altresì dovuta: per i lavoratori in aspettativa per malattia, per i lavoratori sospesi interessati dall'istituto della Cig in tutte le sue tipologie e, per un periodo massimi di 12 mesi, per i lavoratori cessati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla legge n. 223/1991 ovvero ai sensi dell'art.7, legge n.604/1966, che beneficiano della Naspi.

Unionmeccanica e Fim Fiom e Uilm definiranno, nell'attuazione del presente articolo e anche in raccordo con EBM, modalità che prevedano la possibilità per i familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare, ivi compresi i conviventi di fatto, di accedere alle prestazioni sanitarie integrative con copertura a loro totale carico.

Unionmeccanica e Fim Fiom e Uilm si incontreranno entro il mese di giugno 2019 per verificare l'andamento dell'assistenza sanitaria integrativa così come definita e valutare la congruità degli importi corrisposti in relazione alle prestazioni.

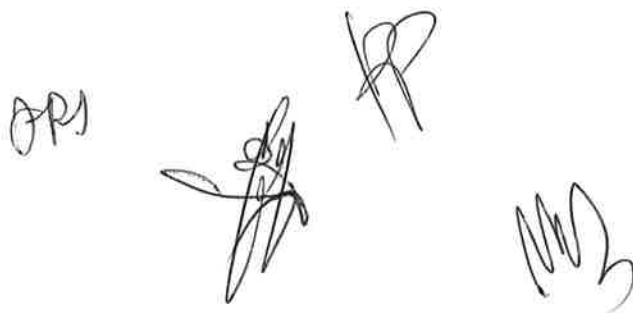
Unionmeccanica e Fim Fiom e Uilm valuteranno in sede di EBM la possibilità di ulteriori prestazioni.

In presenza di forme di sanità integrativa unilateralmente riconosciute dal datore di lavoro la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente non potrà essere inferiore a decorrere dal 1 gennaio 2018 a 60 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 5 euro l'una).

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, per i lavoratori non coperti si applica quanto previsto dal presente articolo ai commi .....; per i lavoratori coperti da altre forme di assistenza sanitaria integrativa le parti in sede aziendale procederanno ad una armonizzazione dei contenuti dell'accordo anche al fine di adeguare la contribuzione a carico del datore di lavoro in misura non inferiore a 60 euro annui entro il 31 marzo 2018.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Ai fini di quanto previsto ai commi 7 e 8, l'importo di 60 euro annui costituisce l'unico parametro di riferimento per il confronto con altre forme di assistenza sanitaria integrativa (fornite dall'azienda da eventuali diversi gestori).

The image shows four handwritten signatures in black ink. From left to right: the first is 'ORS', the second is a stylized signature, the third is 'FP', and the fourth is another stylized signature.

## I. Premessa

Le parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le parti intendono rispondere con il presente c.c.n.l. alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI metalmeccanica, della installazione di impianti e oreficeria.

Vengono recepiti, nel presente c.c.n.l., i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL:

- a) ~~9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";~~
- b) 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";
- c) 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità;
- d) ~~20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";~~
- e) ~~20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";~~
- f) 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e "Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012";
- g) 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";
- h) Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL - CISL - UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;**
- i) Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL - CISL - UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;**
- l) Accordo interconfederale fra Confapi - CGIL - CISL - UIL in materia di Apprendistato ex art. 43 e 45 D. Lgs. 81/2015 del 22 dicembre 2016;**

Eventuali accordi interconfederali e/o intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali 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.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro trova la sua definizione nello spirito degli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL ed è finalizzato a relazioni industriali più partecipative e ad una regolazione dell'assetto della contrattazione collettiva, tale da consentire ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e nel contempo alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

UNIONMECCANICA e **FIM/FIOM/UILM** si impegnano reciprocamente, a nome proprio e delle rispettive strutture territoriali e delle Rappresentanze sindacali unitarie, al rispetto del sistema di regole sottoscritto dalle parti stesse per lo svolgimento ed il mantenimento delle relazioni industriali a tutti i livelli.





UNIONMECCANICA e **FIM/FIOM/UILM** si impegnano inoltre a rispettare ed a far rispettare alle aziende e ai lavoratori il presente contratto per il periodo della sua validità. A tal fine UNIONMECCANICA si impegna ad adoperarsi e ad intervenire per la completa osservanza, da parte delle aziende associate, delle condizioni pattuite, mentre **FIM/FIOM/UILM** si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni intese a modificare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

La contrattazione aziendale è prevista secondo quanto disposto dagli accordi interconfederali vigenti sottoscritti da CGIL, CISL, UIL nello spirito dell'attuale prassi e dando attuazione al particolare riguardo per le piccole imprese, ivi previsto.

La contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie definite in altre sedi negoziali. La stessa verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati.

Sono titolari della contrattazione aziendale, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle API alle quali sono associate o conferiscano mandato.

La presente premessa è parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro.

## *II. Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro*

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata ~~triennale~~ **quadriennale** per la materia normativa e retributiva. Le parti per la dinamica degli effetti economici del contratto collettivo nazionale di lavoro fanno riferimento agli accordi interconfederali vigenti sottoscritti dalle Confederazioni o cui le parti aderiscono.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto la disdetta deve darne riscontro all'altra entro 20 giorni.

~~Nei tre mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivo di quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non intraprenderanno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.~~

~~La violazione dell'impegno, come sopra assunto, comporterà a carico della parte inadempiente l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la "indennità di vacanza contrattuale" appresso definita.~~

~~Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione. Tale elemento provvisorio avrà invece decorrenza dal 4° mese dalla presentazione delle proposte di modifica qualora le stesse siano presentate oltre la data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.~~



~~L'importo di tale elemento provvisorio, denominato indennità di vacanza contrattuale, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali tabellari conglobati vigenti, comprensivi dell'ex indennità contingenza.~~

~~Trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale l'importo di cui sopra sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmata.~~

~~Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.~~

#### Dichiarazione comune

Con ~~l'~~ **gli** accordi interconfederali del 20.4.2012 e del **26 luglio 2016** in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività del CCNL . A tale accordo interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Le parti in attesa che la materia relativa alla misura della rappresentatività e alla titolarità ed efficacia della contrattazione venga regolata a livello confederale secondo quanto previsto ~~dall'~~ **gli** accordi interconfederali del 20 aprile 2012 e del **26 luglio 2016**, si danno atto che la validità del presente c.c.n.l. è data dalla sottoscrizione delle Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative e dal voto certificato, anche segreto, dei lavoratori interessati.

OMISSIS



## COMMISSIONE PARITETICA PER LA RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, risalente al 1973, debba essere aggiornato e rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse e che già hanno indotto a ricercare in varie aziende specifici adattamenti inquadramentali.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di gennaio 2017, la già costituita Commissione paritetica proseguirà l'attività avviata al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla ridefinizione delle attuali declaratorie aggiornando i profili professionali e le relative figure, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori, avendo riguardo, quali criteri di valutazione della professionalità, alla responsabilità gerarchico-funzionale, alla competenza tecnico-specifica, alle competenze trasversali, ai fattori di polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo ed innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione operativa, sicurezza e organizzazione del lavoro.

Tale fase di approfondimento dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2017 e, qualora la valutazione della proposta sia positiva, le Parti stipulanti procederanno a consolidarne i risultati.

Contestualmente, a partire dal mese di gennaio 2017, verrà avviata una sperimentazione, da parte delle aziende che daranno la loro disponibilità, di adattamenti classificatori con particolare riferimento a modelli per fasce/aree professionali, tenendo conto della composizione ed alternanza di mansioni e compiti nonché di programmi formativi mirati.

Le aziende interessate ne daranno comunicazione alla Commissione Paritetica nazionale trasmettendo la soluzione sperimentalmente convenuta in sede aziendale.

La Commissione paritetica nazionale monitorerà le sperimentazioni che si realizzeranno sulla scorta della presente intesa e, a richiesta congiunta, fornirà supporto alla sperimentazione. La Commissione, inoltre, analizzerà, anche attraverso appositi incontri seminari, i casi aziendali già in essere individuando i contenuti più coerenti con gli obiettivi della sperimentazione.

Questa fase di approfondimento e sperimentazione dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2018.

Le sperimentazioni realizzate, le analisi relative ai casi aziendali, i risultati conseguiti e le eventuali problematiche costituiranno la base utile per una valutazione conclusiva e conseguente proposta da sottoporre alle Parti stipulanti al fine di procedere alla definizione, entro la vigenza del presente Ccnl, di un sistema di inquadramento per aree/fasce professionali che tenga conto delle complessità esistenti nel settore.

Le parti stipulanti definiranno tempi, gradualità e criteri del passaggio al sistema concordemente identificato fermo restando che, in fase di prima applicazione, il re-inquadramento dei lavoratori dovrà essere attuato senza perdite né vantaggi per le aziende e i lavoratori.-



## Art. 5 – Telelavoro

~~Commissione paritetica di studio sul telelavoro~~

~~UNIONMECCANICA e FIOM convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, formato da 6 (sei) rappresentanti al fine di concordare il recepimento dell'accordo interconfederale CONFAPI, CGIL, CISL e UIL del 17 luglio 2001.~~

Le Parti condividono la necessità di favorire e promuovere un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata. A tal fine considerano il telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro capace di migliorare la qualità dello stesso e come modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata dei lavoratori.

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto Resta inteso che il telelavoro sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al telelavoro.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del telelavoro è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Su richiesta di una delle parti sarà svolto un esame congiunto sulla suddette condizioni. Il telelavoro può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza di strumenti telematici, che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra le Parti, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto l'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica.

Le parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, ~~non costituiscono violazione del saranno effettuate~~ saranno effettuate in conformità all'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto. Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'azienda dovrà fornire al lavoratore gli strumenti necessari allo svolgimento della stessa, sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione e manutenzione degli stessi.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà:

- consegnare all'azienda un certificato di conformità dell'impianto elettrico alle disposizioni vigenti installato presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le Parti.

Ai dipendenti svolgenti prestazioni in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Il dipendente in regime di telelavoro conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.



#### *Art. 6 - Appalti*

Fermo restando quanto disciplinato dalla legge, sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro.

Opportune disposizioni saranno esaminate per i lavoratori già facenti parte dell'azienda appaltatrice.

I contratti di appalto continuativi svolti in azienda - stipulati durante il periodo di vigenza contrattuale - saranno limitati ai casi imposti da esigenze tecniche, organizzative, gestionali ed economiche.

A richiesta delle rappresentanze sindacali unitarie detti casi potranno formare oggetto di verifica e ciò in relazione anche ai prevedibili riflessi sulla occupazione.

Restano, comunque, salvi gli appalti aventi carattere di continuità, ma che siano relativi ad attività diverse da quelle proprie dell'azienda appaltante e quelli propri delle attività navalmeccaniche e di installazione e montaggio in cantiere.

**Per le aziende con più di 50 dipendenti in caso di cambio di appalto, l'impresa uscente è tenuta al rispetto della procedura prevista dalla disciplina di cui al Cap. Primo, lett. D punto 3.**

**Tale procedura è altresì finalizzata a valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire la stabilità occupazionale e contrattuale anche tenendo conto delle esigenze organizzative delle imprese coinvolte.**

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse, e quelle di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.

I lavoratori di aziende appaltatrici operanti in azienda possono fruire dei servizi di mensa con opportune intese fra azienda appaltante ed azienda appaltatrice.

#### ***Art. 6 bis - Lavori Pubblici di servizi: attività di gestione impianti***

**Il comparto della installazione di impianti tecnologici è caratterizzato da significative quote di mercato che comprendono la gestione degli impianti affidata tramite appalti di durata predeterminata nel tempo.**

**Con riferimento al solo ambito degli appalti pubblici di servizi come individuato alle lettere fff) e ggg), art. 1, legge 28 gennaio 2016 n. 11 ed dall'art. 50 D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, le parti, nel rispetto della libera concorrenza tra aziende, intendono valorizzare principi etici e comportamenti di responsabilità sociale volti a favorire ~~recuperi occupazionali~~ la stabilità occupazione e contrattuale compatibilmente con le esigenze organizzative delle imprese coinvolte ed anche al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza.**

**In caso di cessazione di appalto, l'azienda uscente ne darà preventiva comunicazione alla Rappresentanza sindacale unitaria con un preavviso, salvo fatti improvvisi, di norma non inferiore a 15 giorni antecedenti la data di cessazione. Su richiesta anche disgiunta di ciascuna delle parti, verrà attivato un tavolo di confronto a cui sarà invitata a partecipare l'impresa subentrante.**

**Il confronto che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione, si attiverà sui seguenti punti :**

- a) valutazione delle attività prestate dall'impresa uscente con quanto oggetto del nuovo bando di gara;

b) al fine di individuare i lavoratori interessati al “cambio appalto” si terrà conto degli addetti allo specifico appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in essere da almeno dodici mesi la predetta scadenza; il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull’appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei dodici mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

c) l’impresa subentrante illustrerà eventuali necessità occupazionali correlate alla propria organizzazione ed alle condizioni dell’appalto;

d) le parti, in considerazione del quadro risultante dall’analisi dei precedenti punti, o in funzione della eventuale presenza nel bando di gara di specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, verificheranno possibili soluzioni per il personale coinvolto laddove non interferiscano con l’organizzazione dell’impresa subentrante e tenuto conto delle condizioni tecniche ed economiche del bando di gara; ove ciò non fosse possibile, o in assenza delle predette clausole, si farà ricorso a quanto previsto dalla legislazione vigente.

L’azienda uscente, non è tenuta al pagamento del preavviso, di cui all’art. 1, Sezione Quarta - Titolo VIII - nonché la sua indennità sostitutiva, ai lavoratori assunti dall’impresa subentrante.



Art. 7 - Trasferte

Trattamento economico di trasferta

l) 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 in Euro	dal 1° gennaio 2009	dal 1° gennaio 2014	dal 1° novembre 2017
Trasferta intera	Trasferta intera 40,00	Trasferta intera 42,80	<b>Trasferta intera 42,85</b>
Quota per il pasto meridiano o serale	11,30	11,72	<b>11,73</b>
Quota per il pernottamento	17,40	19,36	<b>19,39</b>

È possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione con l'aggiunta delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese.

Gli importi del suddetto rimborso spese dell'indennità di trasferta saranno riferiti ai trattamenti aziendali in atto.

ll) In applicazione di quanto sopra specificato, al lavoratore in trasferta verrà corrisposta una indennità per ciascun pasto, meridiano o serale e per il pernottamento secondo le regole che seguono:

a) la corresponsione del sopra citato importo per il pasto meridiano è dovuta quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 Km dalla sede, stabilimento, laboratorio o cantiere per il quale è stato assunto o sia stato effettivamente trasferito.

Inoltre, l'importo per il pasto meridiano è dovuto, indipendentemente dalla distanza chilometrica della trasferta, quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare nella sede o stabilimento di origine e consumare il pasto usando i normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda.

Non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di trasferta qualora il lavoratore che partecipi normalmente alla mensa aziendale della sede o stabilimento di origine rientri in sede in modo da fruire della mensa oppure possa consumare il pasto presso la mensa dello stabilimento in cui sia stato comandato



a prestare il proprio lavoro senza sostenere maggiore spesa rispetto a quella che avrebbe incontrato nella prima mensa, o possa usufruire di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

In caso di maggiore spesa si provvederà al rimborso della differenza fino a concorrenza dell'indennità prevista per il pasto meridiano;

b) la corresponsione dell'indennità per il pasto serale è dovuta al lavoratore che, usando normali mezzi di trasporto, oppure i mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede o stabilimento di origine, alla fine del proprio orario normale di lavoro;

c) la corresponsione dell'indennità di pernottamento è dovuta al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando dei normali mezzi di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dall'azienda non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22.

Fermo restando che il lavoratore non ha alcun obbligo di presentare documentazione al fine di ottenere il rimborso forfettario, le parti confermano che gli importi di cui alle lettere precedenti non saranno erogati nel caso in cui risulti in modo inconfutabile, ad esempio dai documenti di viaggio, che il lavoratore non ha sopportato spese nell'interesse del datore di lavoro relative al pernottamento ed ai pasti.

Resta salva la facoltà della direzione aziendale di disporre per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la permanenza del lavoratore nel luogo presso il quale è stato comandato riconoscendo le relative quote dell'indennità di trasferta.

Il lavoratore in trasferta conserverà il normale trattamento economico della sede, stabilimento o cantiere di origine. Nel caso di lavorazione a cottimo, qualora in trasferta il lavoratore operi ad economia avrà diritto alla sua paga base maggiorata della media di cottimo realizzata nel trimestre precedente all'invio in trasferta.

La permanenza in trasferta del lavoratore potrà di norma continuare per tutta la durata del cantiere o dell'opera presso il quale o per la quale lo stesso è stato comandato dall'azienda.

#### *Trattamento per il tempo di viaggio*

III) Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo oltre il trattamento previsto ai punti I) e II), spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento o cantiere di origine;

b) corresponsione di un importo pari all' 85 per cento per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex articolo 29.

Resta inteso che nel momento in cui il lavoratore viene comandato in trasferta, inizierà a percepire il trattamento previsto al punto I) del presente articolo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Le parti confermano che il compenso di cui al punto b) continua ad essere escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge.

**Le aziende porranno altresì attenzione affinché venga rispettato il tempo minimo di riposo giornaliero di cui all'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66.**



IV) L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi per tutto l'arco temporale fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza.

#### *Malattia ed infortunio*

V) In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10, al termine dei quali il lavoratore potrà richiedere di tornare in sede, con diritto al rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento come previsto al successivo punto VI). Resta salva la facoltà per l'azienda di disporre il rientro del lavoratore in qualsiasi momento.

Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota di pernottamento di cui al precedente punto I, fino ad un massimo di 15 giorni.

Particolari situazioni di lavoratori dichiarati non trasportabili dietro certificazione medica o non ricoverabili per carenze di strutture ospedaliere saranno esaminate caso per caso, ai fini dell'eventuale estensione del trattamento di trasferta.

Resta salva la facoltà per l'azienda di provvedere a proprie spese, al rientro del lavoratore dichiarato trasportabile dal medico, fino alla di lui abitazione. Ove il rientro sia stato richiesto dal lavoratore, al medesimo è dovuto il rimborso delle spese di viaggio con i mezzi di trasporto occorrenti e delle spese di vitto e pernottamento, come previsto al successivo punto VI).

#### *Rimborso spese viaggio*

VI) Le spese per i mezzi di trasporto autorizzati saranno anticipate dall'azienda unitamente ad una congrua somma per le spese di vitto previste per il viaggio.

Ai lavoratori in trasferta saranno corrisposti adeguati anticipi sulle prevedibili spese di viaggio e pernottamento; il saldo verrà effettuato unitamente al saldo della retribuzione, nel giorno in cui si effettua il saldo paga nello stabilimento, laboratorio o cantiere presso cui il trasfertista presta la propria opera. Previo consenso dell'azienda, il trasfertista potrà delegare un proprio familiare a riscuotere, presso lo stabilimento di origine, la retribuzione spettantegli.


VII) Il lavoratore in trasferta ~~dovrà rifiutarsi di lavorare~~ non dovrà effettuare prestazioni in ore straordinarie, notturne e festive se non sia stato esplicitamente autorizzato dall'azienda o da coloro cui l'azienda abbia conferito detto potere.

Il lavoratore in trasferta dovrà attenersi alle norme contrattuali per quanto riguarda la disciplina sul lavoro e alle istruzioni impartite dall'azienda per quanto riguarda l'esecuzione del lavoro cui sia adibito; inoltre, secondo le disposizioni impartite dall'azienda, dovrà provvedere alla registrazione del materiale avuto in consegna e delle ore di lavoro compiute, ad inviare rapporti periodici che fossero richiesti dall'azienda sull'andamento del lavoro e ad attuare tutto quanto necessario per la sua buona esecuzione.

#### *Permessi*

VIII) Al lavoratore in trasferta che ne faccia richiesta potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, dei permessi durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a quattro mesi continuativi



l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio, con rimborso delle spese per i mezzi di trasporto autorizzati occorrenti per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno e con l'aggiunta di una o due quote per il pasto a seconda che abbia consumato uno o due pasti durante il viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali uno retribuito.

È fatto obbligo al lavoratore, pena la decadenza del diritto di cui sopra, di effettuare la suddetta richiesta entro e non oltre 30 giorni dalla maturazione del diritto medesimo. L'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, concederà la licenza medesima entro un periodo non superiore a 30 giorni dalla data della richiesta avanzata.

Il lavoratore avrà facoltà di recuperare – secondo la necessità produttiva della azienda – un giorno di permesso non retribuito nei 60 giorni alla data di godimento della licenza sopraddetta.

In caso di richiesta di permessi per eventi o cause particolari di cui all'articolo 59 l'azienda rimborserà le spese per i mezzi di trasporto occorrenti e con esclusione di ogni altro rimborso spese.

IX) L'eventuale tassa di soggiorno o le spese postali e varie sostenute dal lavoratore per conto dell'azienda saranno da questa rimborsate. X) Ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo verrà riconosciuta una maggiorazione del 10 per cento sui minimi della indennità di trasferta.

XI) La disciplina del presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori:

a) che vengano esplicitamente ed esclusivamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di un determinato lotto dei seguenti lavori, che per la loro esecuzione richiedono il successivo e continuo spostamento del lavoratore: palificazione o stesura dei fili o cavi per linee elettriche, telefoniche, telegrafi che, teleferiche, ferroviarie e simili.

Per questi lavoratori, peraltro, i minimi di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, saranno maggiorati del 30 per cento.

Inoltre nei confronti di tali lavoratori valgono le seguenti disposizioni: in caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, con i limiti di tempo e con le modalità previste, per il rimborso spese dei lavoratori in trasferta, al punto V); nei casi e nei modi previsti al sopra citato punto sarà, inoltre, corrisposto il rimborso delle spese di trasporto per il rientro in sede.

Agli stessi dovranno essere rimborsate le eventuali spese di trasporto con i mezzi autorizzati.

I lavoratori che siano comandati a lavorare alternativamente nei lavori di cui sopra e presso gli stabilimenti, laboratori o cantieri dell'azienda si considerano in trasferta agli effetti del presente articolo.

Le parti confermano che l'erogazione del 30 per cento del minimo di paga base contrattuale, al netto dell'ex indennità di contingenza, è alternativa al riconoscimento dell'indennità di trasferta.

b) che per l'attività esplicita devono normalmente spostarsi da località a località nell'ambito dello stesso centro urbano per la installazione e manutenzione di impianti: di riscaldamento, di condizionamento, idraulici, sanitari, igienici, elettrodomestici, telefonici, di illuminazione, elettrici, di trasmissione dati, di misurazione, segnalazione e controllo ascensori e montacarichi, serramenti, manutenzione radio.

Ai lavoratori di cui al sopra citato punto b), qualora ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del punto II), verrà corrisposta la quota per il pasto meridiano dell'indennità di trasferta di cui al presente articolo a meno che non possano usufruire della mensa aziendale oppure di normali servizi sostitutivi (quali buoni pasto, convenzioni con ristoranti) messi a disposizione dall'azienda.

XII) Al lavoratore che durante la trasferta usufruisca delle ferie collettive continuative verranno rimborsate le spese di viaggio qualora egli rientri nella sede normale di lavoro oppure, ma sempre con limite di spese di



cui sopra, qualora rientri nella propria abitazione. In tal caso verrà inoltre riconosciuto il trattamento relativo al tempo di viaggio di cui al punto III).

XIII) Le aziende di manutenzione e di installazione di impianti, comunicheranno ~~all'organismo sindacale territoriale competente, su richiesta di quest'ultimo,~~ su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie o alle strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti la dislocazione dei cantieri quando essi occupino almeno 25 dipendenti per oltre 4 mesi.

XIV) Le aziende comunicheranno al lavoratore, con un preavviso minimo di sette giorni, salvo casi imprevedibili ed eccezionali, la destinazione e la presumibile durata della trasferta, ove la stessa sia prevista superiore a 4 mesi. Resta salva la facoltà dell'azienda di destinare a diverso cantiere il lavoratore interessato ogni qualvolta ricorrano esigenze tecniche od organizzative.

XV) Le parti convengono che con il presente articolo hanno inteso fissare un trattamento minimo e non già di ammettere riduzioni delle condizioni nel complesso più favorevoli godute da singoli o derivanti da accordi aziendali, provinciali ecc. le quali in ogni caso assorbono fino a concorrenza i miglioramenti discendenti dal presente articolo rispetto alle situazioni in atto.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che il lavoratore non si esimerà, salvo motivati e comprovati impedimenti, dal prestare la propria opera in trasferta nel rispetto delle norme del presente contratto con particolare riferimento a quelle relative ai rapporti sindacali.

#### NOTA A VERBALE

Le parti si attiveranno nei confronti degli Organi istituzionali e degli Enti competenti per rappresentare e discutere i problemi inerenti le aziende di installazione, manutenzione e costruzione di impianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici, di sistemi di sicurezza ed affini, con particolare riguardo ai temi specifici del settore impiantistico.



*Art. 8 – Trasferimenti*

I lavoratori di età superiore ai ~~50~~ **52** anni se uomini e ~~45~~ **48** se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.

In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, di esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 Km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere per il quale sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti. del comprensorio.

Quanto sopra non si cumula con le eventuali regolamentazioni in materia derivanti da accordi aziendali.



ART. 28 REPERIBILITA' - nuovi importi a decorrere dal 1 novembre 2017

<b>COMPENSO GIORNALIERO</b>			
LIVELLO	16 ORE ( GIORNO LAVORATO)	24 ORE ( GIORNO LIBERO)	24 ORE FESTIVE
LIV. 1 -2- 3	4,82	7,23	7,82
4-5	5,73	9,00	9,64
SUPERIORE AL 5	6,59	10,82	11,41
<b>COMPENSO SETTIMANALE</b>			
LIVELLO	6 GIORNI	6 GIORNI	6 GIORNI
CON FESTIVO	CON FESTIVO	E GIORNO LIBERO	
LIV. 1 -2- 3	31,33	31,92	34,32
4-5	37,65	38,29	41,56
SUPERIORE AL 5	43,75	44,34	48,57

**Art. .... – Ferie lavoratori migranti**

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi di origine dei lavoratori migranti, le aziende considereranno in modo positivo, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e fatto salvo quanto definito in sede aziendale,, l'accoglimento delle richieste in tal senso motivate dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi previsti dal Contratto eventualmente disponibili. Le richieste saranno considerate secondo l'ordine cronologico di presentazione e nella misura del 2% nelle aziende con più di 50 dipendenti e del 3% per le aziende con più di 150 dipendenti. In caso di valutazione negativa l'azienda informerà il lavoratore, che potrà farsi assistere da un componente della RSU sui motivi del diniego e si adopererà per individuare un'ideale soluzione in relazione alle sue obiettive e comprovate necessità.

**Art. .... Ferie e Par solidali**

Le parti, preso atto della possibilità prevista dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, convengono che, fermo restando i diritti di cui al Dlgs. 66/2003, la cessione a titolo gratuito da parte di ogni lavoratore degli istituti dei Par e delle ferie, ai colleghi dipendenti della stessa impresa per assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, potrà avvenire, previo consenso dei lavoratori interessati, con i Par accantonati nel conto ore e le ferie monetizzabili, dando priorità a quelli in ogni caso maturati negli anni precedenti a quello della richiesta nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale. La contrattazione aziendale potrà disciplinare ulteriori misure e modalità per la cessione collettiva di ferie e Par da parte dei lavoratori e l'accantonamento delle relative ore per le finalità sopra descritte.

Le parti si impegnano ad approfondire con le Istituzioni competenti le tematiche relative al trattamento fiscale e contributivo delle ore di ferie/Par versate in banca solidale anche nel caso in cui le ore cedute siano in numero superiore o inferiore a quelle effettivamente necessarie nonché le modalità di valorizzazione delle ore di ferie/Par cedute.



**Art. ...- Diritto allo studio (sostituisce artt. 55 e 57 del vigente Ccnl)**

A far data dal 1° gennaio 2018 sarà determinato, all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 7 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data, salvo i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio in seguito elencati o per frequentare i corsi di formazione continua di cui all'art..., non dovranno superare rispettivamente il 2% della forza lavoro occupata o comunque il 3% complessivo; dovrà essere garantita in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le rappresentanze sindacali unitarie. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. Sono esclusi dal computo della percentuale di assenza, i permessi per i giorni di esame.

Le aziende, indipendentemente dalle percentuali di assenza, favoriranno la frequenza di corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative. Dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva, mediante accordi con la Rappresentanza sindacale unitaria.

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura, intendono frequentare, corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio riferibile al Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (QEQ), di cui alla Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, così come recepita dall'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni il 20 dicembre 2012 e recepito dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca del 13 febbraio 2013, hanno diritto, con le precisazioni indicate, di usufruire di permessi retribuiti a carico del monte ore triennale come sopra definito. Tali permessi, quantificati nella tabella seguente, potranno essere fruiti anche in un solo anno.

In particolare la tipologia dei corsi ammissibili, gli istituti erogatori, nonché i permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1, sono specificati, in relazione alla durata dei suddetti corsi, come segue:

	<i>Tipologia corsi<sup>1</sup></i>	<i>Istituti erogatori</i>	<i>Permessi retribuiti a carico del monte ore di cui al comma 1</i>	<i>Rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai corsi</i>
--	------------------------------------	---------------------------	---	--

<sup>1</sup> Vedi Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali, allegato.





A)	Corsi per l'alfabetizzazione e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione degli adulti finalizzati al conseguimento dei livelli 1 e 2 del QEQ.	Centri Provinciali di Istruzione per gli Adulti, di cui all'art. 1, c. 632 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e del decreto del MIUR del 25 ottobre 2007.	250 ore triennali.	2/3 sino a concorrenza delle 250 ore <sup>2</sup> .
B)	Corsi di lingua italiana per lavoratori stranieri al fine di agevolarne l'integrazione.			
C)	Corsi finalizzati a conseguire un titolo legale di studio che faccia riferimento ai livelli 3 e 4 del QEQ.	Istituti di istruzione e istituzioni formative del sistema di leFP e IFTS legalmente riconosciuti a livello statale o regionale.	150 ore triennali.	1/2 sino a concorrenza delle 150 ore <sup>3</sup> .
D)	Corsi volti a conseguire un titolo di istruzione terziaria (livelli 5, 6, 7, 8 del QEQ).	Università, ITS.	150 ore triennali.	

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire di 16 ore, non a carico del monte ore di cui al comma 1, per la preparazione di ogni ulteriore esame qualora siano già state fruite le 150 ore e superati 9 esami nel triennio. A tali fini non sono considerati esami tutte le cosiddette prove in itinere, quali, ad esempio, esoneri, parziali, idoneità.

Gli studenti di cui alla lettera D) potranno fruire, ogni triennio o frazione, dei permessi retribuiti per un periodo pari al doppio della durata del corso.

Il lavoratore farà richiesta scritta almeno 1 mese prima dell'inizio del corso al quale intende partecipare e 15 giorni prima dell'esame che intende sostenere.

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

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

I permessi retribuiti sopra definiti si intendono cumulabili limitatamente al conseguimento di livelli successivi del QEQ.

<sup>2</sup> E' possibile fruire di due ore di permesso ogni tre ore di corso.

<sup>3</sup> E' possibile fruire di un'ora di permesso ogni due ore di corso.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio finalizzati all'acquisizione di titoli di studio riferibili a tutti i livelli del QEQ presso gli istituti erogatori su elencati, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

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

I lavoratori studenti, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di prova che costituiscono l'esame. Questi permessi non sono a carico del monte ore di cui al comma 1 del presente articolo.

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

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione previsti dal successivo art. 58, del presente Titolo, i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno 120 ore di permesso non retribuito il cui utilizzo verrà programmato trimestralmente *pro-quota*, in sede aziendale, compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative dell'azienda.

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

(allegato: Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni pubbliche nazionali)



**Art. .... - Formazione Continua**

Le Parti ritengono la formazione continua elemento essenziale e costitutivo per lo sviluppo delle aziende e dei lavoratori in una prospettiva che intende colmare il divario oggi esistente fra le competenze digitali e il rapporto stretto e coesivo con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo nelle aziende e nel lavoro prestato dai lavoratori.

La formazione continua sarà in tal senso indirizzata ad aggiornare, perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze professionali finalizzata a quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

A far data dal 1° novembre 2017 i lavoratori in forza a tempo indeterminato parteciperanno a percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro capite nell'arco di ogni triennio, realizzabili secondo le modalità che verranno elaborate congiuntamente al Fapi, elaborando progetti aziendali ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 81 del 2008 non è computabile ai fini della formazione di cui tratta il presente comma.

Per le iniziative formative di cui al comma precedente, le aziende aderenti all'Ebm beneficeranno di un contributo fino ad  $1/3$  del monte ore di cui sopra.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 3 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore procapite, di cui  $2/3$  a carico dell'azienda per partecipare a iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con le R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine per partecipare ad iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali impiegabili in modo apprezzabile nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 5 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuti dal Ministero del Lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso delle certificazioni di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) L'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili, con le ore di competenza del



successivo triennio, salvo che non siano state fruite per ragioni esogene tecnico organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 12 del presente articolo.

Le iniziative formative saranno svolte debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione delle norme vigenti.

Per le iniziative formative di cui al comma 5 l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione sosterrà direttamente i costi fino ad un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art 58, salvo diverse intese aziendali, saranno di norma il 3 % complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano a dare opportuna diffusione delle novità normativa in materia di formazione continua.

La Commissione nazionale e Provinciale per la formazione professionale e la *formazione continua* effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U.. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto dell'esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - alla decisione della Commissione Provinciale per la formazione professionale e *formazione continua*.



*Art. 59 – Permessi per eventi e cause particolari ed ex art. 33. L.104/1992*

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

**Ferma restando il diritto a fruire dei permessi di cui alla norma sopra citata, per consentire una migliore programmazione aziendale, il lavoratore presenterà un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fatti salvi i casi di necessità e urgenza.**



Art. 62 - Ambiente di lavoro

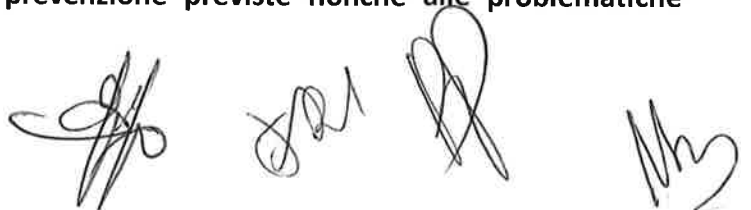
A) La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile costituiscono obiettivi condivisi ~~dall'azienda e dai lavoratori~~ **dalle Parti a tutti i livelli**, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

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 **i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.**

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 gli RIs siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva ;**
- 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.
- **informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli RIs, attraverso gli strumenti interni utilizzati ( mail, comunicazioni cartacee, etc) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli RIs.**



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.

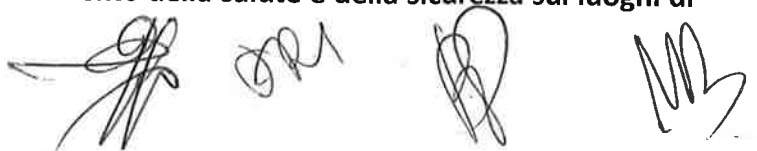
I lavoratori in particolare devono:

- 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, *fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo*, 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 a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;**
- 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.

**Si potranno sperimentare modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza sui luoghi di**



lavoro.

In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da RSPP e presenti i Preposti e gli RLS, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari a 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la RSU.

Si potranno a tale titolo sperimentare i cosiddetti break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente /RSPP affiancato dal preposto e dall'RLS, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei breaks formativi sarà preventivamente organizzata tra il RLS, il RSPP e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.

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. **Le parti prendono atto dell'abrogazione del Registro Infortuni dall'articolo 21 comma 4 del D.Lgs 151/2015 ed in sede di stesura provvederanno ad aggiornare il testo contrattuale;**

- 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 R.L.S. o R.L.S.T. Gli R.L.S. o R.L.S.T. 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.





E' 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 stessi, 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 dell'Accordo interconfederale 20 settembre 2011 o, in assenza di RLS, così come previsto dall'art 47 comma 3 e dall'art.48 comma 1 Dlgs 81/2008, dal RLST che esercita le stesse competenze degli RLS secondo i termini e le modalità previste negli articoli 47 e 48 di cui al citato Dlgs e secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 settembre 2011.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle discipline norme vigenti e da quanto previsto dall'art. 7 dell'A.I. del 20/09/2011 rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il RLS , anche in relazione all'organizzazione del contesto produttivo e delle dimensioni del plesso, dovranno essere dotati di elementi di identificazione ( ad esempio cartellino, badge e spilla, ecc.)

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 18, 35 e 50 del TU sulla sicurezza e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai RLS sugli infortuni avvenuti in azienda con indicazioni delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria e a consegnare al RLS, previa richiesta scritta da parte dello stesso, copia del Documento di valutazione dei Rischi, previa sottoscrizione dei apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai RLS copia del DUVRI al fine di consentirne la consultazione all'interno dei locali aziendali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'uso dei documenti ricevuti deve essere strettamente personale e connesso esclusivamente all'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto del segreto industriale anche in ordine alle fasi del processo produttivo e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50 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 R.L.S., 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 R.L.S.



In applicazione dell'A.I. del 20/09/2011 per l'espletamento dei compiti previsti ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'Accordo interconfederale 20 settembre 2011 di cui all'Allegato 21, nonché dalle intese vigenti in materia.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia

#### **F) QUASI INFORTUNI**

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto nell'ambito delle funzioni del FONDO SICUREZZA dell'EBM (OPNM), sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/RLST e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.



## Norme di rinvio

Le Parti in sede di stesura procederanno alla riformulazione delle normative contrattuali inerenti ai seguenti istituti:

- **Apprendistato**
- **Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, banca del tempo**
- **Lavoro agile/smart working**



## Disposizione finale

Qualora FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL dovessero, con altre associazioni di datori di lavoro o artigiani, concordare unitariamente condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano rappresentate da Unionmeccanica/Confapi.



## Percorso di validazione dell'Accordo

Unionmeccanica-Confapi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil hanno realizzato un negoziato che ha prodotto un'ipotesi di Accordo di Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritta il 3 luglio 2017. Al fine di dare piena efficacia ed esigibilità a tale intesa le organizzazioni sindacali procederanno a realizzare una consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, attraverso assemblee e un voto segreto, che si svolgerà nelle giornate del 24 e 25 luglio 2017.

L'intesa si intende validata se la maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti si esprimerà a favore.

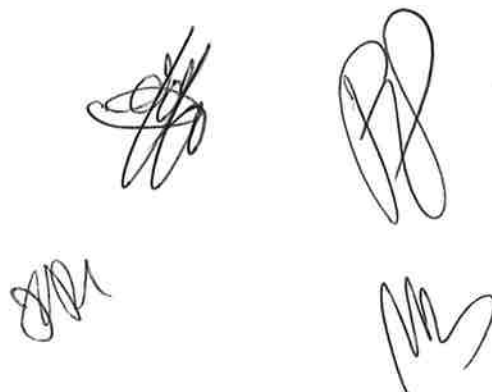
Saranno costituite Commissioni elettorali in tutti i luoghi di lavoro coinvolti da tale consultazione, così come previsto dall'Accordo interconfederale in materia di elezione delle Rsu.

Le Direzioni aziendali metteranno a disposizione delle Commissioni elettorali l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento della consultazione e del voto.

Le Organizzazioni sindacali territoriali unitariamente invieranno alle Associazioni industriali territoriali l'elenco delle imprese coinvolte dalla consultazione, con l'obiettivo di coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori dipendenti nelle imprese che applicano il Contratto collettivo nazionale di lavoro oggetto della presente intesa.

Sarà costituita da Fim Fiom e Uilm nazionali una Commissione elettorale nazionale che svolgerà il compito di raccogliere tutti i voti e proclamare il risultato finale della consultazione.

Successivamente, nel caso di esito positivo della consultazione, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.



## **Quota contribuzione una tantum**

Le aziende mediante affissione in bacheca da effettuare a partire dal 1° ottobre 2017 e fino al 31 ottobre 2017, comunicheranno che in occasione del rinnovo del CCNL i sindacati stipulanti FIM, FIOM e UILM chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione afferente al mese di febbraio 2018. Le aziende distribuiranno, insieme alle buste paga di novembre 2017, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnata all'azienda entro 15 dicembre 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le API territoriali alle organizzazioni sindacali FIM, FIOM e UILM territoriali del numero delle trattenute effettuali. Le quote trattenute saranno versate su Conto Corrente Bancario intestato a FIM, FIOM e UILM, Iban IT82X 01005 03200 000000045111.

